

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**A EMPRESA UBER:  
UM ESTUDO DE CASO SOBRE A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

**CLÁUDIA CRISTINA FIGUEIREDO ROMERO**

**RIO DE JANEIRO**

**2017/1**

**CLÁUDIA CRISTINA FIGUEIREDO ROMERO**

**A EMPRESA UBER:  
UM ESTUDO DE CASO SOBRE A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

**RIO DE JANEIRO**

**2017/1**

F763e

Figueiredo Romero, Cláudia Cristina

A Empresa Uber: Um estudo de caso sobre a nova  
organização do trabalho / Cláudia Cristina  
Figueiredo Romero. -- Rio de Janeiro, 2017.  
74 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Economia de compartilhamento. 2. Uber. 3.  
nova organização do trabalho. 4. direito do  
trabalho. 5. trabalho on-demand. I. de Lacerda  
Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

CDD 341.6

**CLÁUDIA CRISTINA FIGUEIREDO ROMERO**

**A EMPRESA UBER:  
UM ESTUDO DE CASO SOBRE A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO**

**2017/1**

À minha família, Mãe, Pai e Dé, razões do  
meu ser e da minha futura profissão.

## AGRADECIMENTOS

De todos os momentos dedicados a esse estudo, de fato, este é o primeiro em que estarei livre das formas e da racionalidade, com o coração aberto, para agradecer a quem realmente fez a diferença em minha vida.

Ao chegar na Nacional, aos 17 anos, encontrei um ambiente único, plural e singular ao mesmo tempo. Professores excepcionais, alunos especiais, amizades e mais amizades. Sem dúvida, a oportunidade de estudar nesta Faculdade foi uma das melhores coisas que Deus me apresentou. Por isso, meu agradecimento inicial, vai única e exclusivamente a ele.

Agora, agradecerei a quatro pessoas, que são tudo em minha vida.

Minha mãe, Cláudia. Mulher aguerrida, mãe sem igual, meu exemplo de vida. Seu amor incondicional, me guia diariamente. Agradeço aos inúmeros momentos de paciência e atenção.

Meu pai, André. Exemplo pessoal, profissional, e principalmente, de como escolher um bom time para torcer. Pelo amor infinito, pelo carinho, agradeço todo o apoio de sempre.

Meu irmão, André. Figura ímpar em minha vida. Exemplo de confiança, inteligência e apoio. Sem dúvidas, um dos pilares mais importantes da minha formação. Obrigada por estar sempre presente, nos meus lamentos, nas minhas felicidades. Aproveite este momento de amor, pois agora terá que me “aturar” como sua colega de profissão.

Não poderia deixar de registrar meu agradecimento a outras pessoas igualmente especiais.

Agradeço à minha família, meus tios, minhas tias, meus primos e primas, por todo o apoio ao longo dessa jornada.

Ao meu orientador, Professor Rodrigo Carelli, pela paciência e por ser meu espelho acadêmico e de luta constante, pela dignidade do trabalho e aplicação efetiva das leis trabalhistas.

Por fim, deixo registrada a minha homenagem à gloriosa Nacional. Não é à toa, que lhe chamam de “maior do Brasil”. Quantos momentos incríveis, quantas amizades que levarei para a vida. O dia-a-dia inesquecível, a convivência com professores que são verdadeiras inspirações pessoais e profissionais. Aliás, sem o dedicado corpo docente, a Faculdade nada seria.

Como um título ao Fluminense, me encaixei perfeitamente à Nacional. A história de luta e de resistência nos contagia a batalhar pelo fim das desigualdades e arbitrariedades de nosso país (principalmente em épocas de incerteza, como o Governo Ilegítimo, que nos cerca). Por isso, ou “por todo o exposto”, digo que saio da Gloriosa com outra concepção de mundo, menos individualista, mais coletiva.

Sem mais delongas, obrigada Gloriosa Nacional de Direito.

*“Tornamo-nos deuses na tecnologia, mas  
permanecemos macacos na vida”.*

*Arnold Toynbee*



## RESUMO

A organização do trabalho segue a economia e a política interna e externa. Atualmente, vivemos em mundo dinâmico e movido pela velocidade da circulação do capital e do desenvolvimento da tecnologia. Nesse sentido, as tecnologias influenciaram drasticamente a superação dos modelos produtivos anteriores e como principal consequência, obteve-se a intensa fragmentação da produção, como resultado. A reestruturação produtiva movida pela descentralização instigou a redução dos custos e do contingente de trabalhadores necessários para a manutenção da produção. A combinação entre o sistema produtivo fragmentado e o ápice da dispersão tecnológica faz surgir a denominada economia de compartilhamento. O referido modelo engloba novas formas de trabalho (*crowdwork* e *on demand*) difundidas por todo o mundo e que necessitam de análise minuciosa. Para tanto, optou-se pelo estudo da estrutura da Uber, por ser paradigmática. A companhia apresenta métodos inovadores de controle de seus prestadores de serviços, em que são exemplos a precificação e a programação por comandos, além de ser bastante conhecida ao redor do globo. O estudo se preocupa em abordar a fragilização do trabalho imposta por essa multinacional, bem como, a necessidade de inserção desses trabalhadores, no campo de tutela do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Organização do trabalho; Uber; Direito do Trabalho; novas tecnologias; controle por programação; economia de compartilhamento.

## **ABSTRACT**

The organization of work follows the economy and internal and external politics. Currently, we live in a dynamic world, driven by the speed of capital circulation, and the development of technology. In this sense, technologies drastically influenced the overcoming of previous production models and as a main consequence, the intense fragmentation of production was obtained as a result. The productive restructuring promoted by the decentralization instigated the cost reduction and the contingent of workers necessary for the maintenance of the production. The combination of the fragmented productive system and the apex of technological dispersion gives rise to the so-called gig economy. This model encompasses new forms of work (crowdwork and on demand) spread throughout the world, and that need detailed analysis. For that, we chose to study the Uber' structure, because it is paradigmatic. The company presents innovative control methods of its workers, for example, pricing and programming by commands, besides being well known around the globe. The study is concerned with addressing the fragilization of the work imposed by this multinational, as well as the need to insert these workers, in the field of protection of labor law.

**Keywords:** Organization of work; Uber; Labor Law; new technologies; programming control; gig economy.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DOS TEMPOS.....	15
1.1. Escravidão .....	16
1.2. Servidão.....	19
1.3. Corporações de ofício e o trabalho livre.....	20
2. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO.....	24
2.1. Revolução Industrial e o Capitalismo .....	24
2.2. Fordismo.....	26
2.3. Toyotismo.....	32
2.4. Revolução Digital.....	36
3. UBER: ANÁLISE DE SUA ORGANIZAÇÃO .....	47
3.1. Características .....	47
3.2. Sistema de controle .....	51
3.3. Análise das decisões.....	56
CONCLUSÃO .....	66
REFERÊNCIAS.....	71

## INTRODUÇÃO

A exploração do trabalho humano passou por diversos modelos até encontrar sua forma atual. O estudo dos modelos de organização anteriores, nos permite entender as raízes evolutivas e o “porquê” de hoje estarmos inseridos em um sistema produtivo ligado a um emaranhado tecnológico sem fim. Conforme se verá, pelo presente estudo, a tendência é que as organizações do trabalho sigam a evolução (que não necessariamente é sinônimo de “melhora”) da economia e da política, e a partir disso, passem por reestruturações e readequações que permitam sua continuidade. A proposta é a divisão do estudo em três momentos, quais sejam, a organização do trabalho antes da consolidação do trabalho subordinado, o momento de sua consolidação e posteriormente, a exposição do caso “Uber”, que por muitos, vem sendo considerado o paradigma da nova organização do trabalho, no Século XXI.

O estudo inicia sua apresentação com enfoque no período anterior à organização subordinada do trabalho. Então, fala-se desde o escravismo, com a submissão integral ao “senhor”, com posterior decadência e ultrapassagem ao regime de servidão, ainda com resquícios da organização escravista. Sucessivamente, a decadência do regime de servidão, com a expulsão do servo da gleba e o conseqüente êxodo às cidades. O fim do primeiro momento versa sobre as corporações de ofício e o trabalho livre – a liberdade adquirida pelos trabalhadores é questionada, na medida em que o exercício da profissão ainda está vinculado às corporações.

O segundo momento do estudo concentra-se na inauguração e posterior consolidação do trabalho subordinado, com enfoque nos modelos produtivos vigentes à época – Revolução Industrial, Fordismo, Toyotismo e por fim, a Revolução Digital. A Revolução Industrial é o período precursor do trabalho subordinado clássico, em que o trabalhador se vê no “chão da fábrica” recebendo e obedecendo a direção da prestação de serviço. Igualmente, pode se dizer, que este período também contemplou a regulação incipiente do trabalho, com posterior evolução ao ramo específico do direito, de mesmo nome.

Buscando-se o progresso produtivo inaugura-se o Fordismo, em que a linha de produção ganhou importância, assim como, os meios de se “autoativar” o trabalhador e aumentar a eficiência da produção. O Direito do Trabalho ganha importância, e fora responsável por grandes conquistas do operário naquele período, como por exemplo, a jornada básica de oito

horas diárias. Seguindo o processo evolutivo, chega-se ao Toyotismo, que busca a redução dos custos e flexibilidade da produção, que também é considerado paradigma na implantação de tecnologias e além de inserir de forma massiva a subcontratação.

Ultrapassados os modelos anteriores, chega-se, então, ao principal momento do estudo, a Revolução Digital e a apresentação da empresa Uber e sua nova organização do trabalho.

Ao longo dos tempos, o desenvolvimento da tecnologia proporcionou diversas alterações no contexto produtivo; criou setores novos, revitalizou os já estabelecidos, melhorou a qualidade de produtos e proporcionou a redução de seus custos. Ao mesmo tempo, inseriu formas de controle avançadas que permitiram a descentralização da produção e reduziu o contingente de trabalhadores necessários à atividade econômica. As inovações tecnológicas se dispersaram/dispersam tanto no âmbito produtivo, quanto social. A grande circulação de informações, produtos e serviços possibilita uma integração interpessoal (sob a ótica da exposição, comunicação, consumo) jamais vista.

Utilizando-se desse contexto de integração e tecnologia, surge a “economia de compartilhamento”, responsável pela dispersão das plataformas *online* e os aplicativos eletrônicos. Sob a perspectiva de dinamismo e modernidade, essas plataformas/aplicativos propõem serviços clássicos e serviços inéditos no mercado, em que o *slogan* principal é a facilidade na obtenção do serviço/produto, sem “sair de casa” ou realizar ligações, bastam alguns “cliques”. Em seu início, a economia colaborativa era pontual e atingia o objetivo que lhe dá nome, a colaboração entre consumidores e prestadores de serviço. Contudo, o rápido crescimento e dispersão dessa economia pelo globo proporcionou uma intensa mobilização de trabalhadores, que passaram a ser alocados como prestadores de serviços, nessas plataformas.

Com o tempo, a relevante movimentação de capital das empresas por trás desses aplicativos, com altíssimas taxas de lucro, chamou a atenção e ensejou a análise de como se comportava a exploração da mão-de-obra desses trabalhadores, que não são tutelados pelo Direito do Trabalho. A partir dessa observação, descobriu-se então, o que pode vir a ser denominada de “nova organização do trabalho”, ou seja, trabalhadores que não são abarcados pela tutela juslaboral, inseridos em um contexto de exploração por programação (conforme será esmiuçado no presente estudo).

Se antes tínhamos uma organização do trabalho “direta”, por assim dizendo aquela verticalizada, em que as figuras dos prepostos eram conhecidas e importantes ao bom funcionamento da produção, a nova organização do trabalho submete os trabalhadores às ordens por comandos, programações, pelas quais são avaliados ao atingir os respectivos objetivos. A ideia do estudo de caso, especificamente, da Uber surge pela compilação de fatos e dados que abarcam essa empresa, seja pelas decisões judiciais, seja pela própria companhia ser a mais conhecida e valiosa do setor, portanto paradigmática.

A estrutura da Uber será esmiuçada ao longo da presente exposição, assim, se falará sobre suas características, as formas inovadoras de controle da produção e dos próprios prestadores de serviços cadastrados nesta plataforma. Por meio dessa análise, serão explicitados os pontos sensíveis da relação entre a empresa e seus prestadores de serviços. Alguns deles, por exemplo, são as jornadas extenuantes a qual estão submetidos os motoristas, a fragilidade dessa relação, que pode ser arbitrariamente encerrada pela empresa, em um “piscar de olhos”, bem como, os limites do controle por programação e precificação. Será igualmente questionado, o reconhecimento de vínculo empregatício dos motoristas com Uber, ou minimamente, a tutela do Direito do Trabalho a esses trabalhadores. De fato, o objetivo também é analisar como a multinacional ganhou espaço no mundo inteiro, a partir das falácias do sistema de “parcerias” e “autonomia” do trabalhador.

## 1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DOS TEMPOS

A organização do trabalho percorreu diversas formatações até encontrar seu atual modelo, alvo do presente estudo. Contudo, mister faz se abordar a origem dessa estrutura, que de modo incipiente, engendrou os mais diversos e complexos modelos ao longo dos tempos.

A partir de uma análise histórica, é possível constatar que à natureza do homem está intrínseca a aptidão, para associar-se a outros, buscando adaptação e aclimação às constantes mudanças sociais e econômicas a serem experimentadas. Nesse sentido, resulta por indispensável, principalmente no contexto econômico primitivo de subsistência, a formação de comunidades para troca de bens e serviços, como forma de sustento. Sob o prisma da construção social e modificação da natureza pelo homem, surge a idealização de uma organização do trabalho, como observa LORENA PORTO:

“[...] surgiram relações de trabalho - que consistem no modo como os homens se relacionam para propiciar a modificação da natureza pelo seu engenho - também diversas. O trabalho, portanto, sempre esteve presente nas sociedades humanas organizadas, embora a sua forma de articulação tenha variado ao longo do tempo”<sup>1</sup>.

Há diversas concepções de qual seria a origem do “trabalho”, palavra que deriva do latim “*tripalium*”, que remete a uma espécie de instrumento de tortura composto de “três paus”<sup>2</sup>. Estima-se que a doutrina cristã apontava um sentido reconstrutivo de trabalho, no qual o homem pecador (derivado do pecado original) estaria condenado ao trabalho, para se redimir, resgatar a dignidade perante à Deus<sup>3</sup>. Ainda em um cenário inaugural do que seria o trabalho, propriamente dito, evoca-se a concepção de Platão e Aristóteles<sup>4</sup>, que o conferiram, sentido depreciativo de “esforço físico”<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito Jurídico**. 2008. 353 f. Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. P. 23

<sup>2</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. P. 34.

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 45.

<sup>4</sup> O autor Domenico De Masi sustenta que a posição de Aristóteles e Platão, sobre o sentido depreciativo de trabalho, era tão firme, que qualquer produção de objetos materiais, inclusive obras de arte como Praxíteles, já representava uma atividade segunda ordem, quando comparada à produção de ideias. DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999. P.75.

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Op Cit.*, p. 34.

Os modelos principais de organização do trabalho apontados pela Doutrina, anteriores a organização subordinada do trabalho, ainda que sob diversas denominações, são basicamente: regime de escravidão, servidão (feudalismo) e trabalho livre.

Em breve adendo, o ponto de convergência entre as inúmeras formas de organizar o trabalho é, sem dúvida, a conjuntura política e, principalmente, econômica. Assim, a grosso modo, independente de qual seja a organização, ela estará sempre voltada à exploração do trabalho, pelo modo de produção mais conveniente ao tempo em que é inserida, e a partir daí, serão criados meios jurídicos de se combater a superexploração desse trabalho.

Para reflexão sobre a estrutura produtiva e a concepção de organização do trabalho, importante destacar a compreensão de KARL MARX, “O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana”<sup>6</sup>.

### 1.1. Escravismo

A noção inicial do escravismo é abordada por Alice Monteiro de Barros, sob a égide da Antiguidade Clássica, em que:

“no mundo greco-romano, o sentido do trabalho era material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse sobre si mesmo. Ao escravo era confiado trabalho manual, considerado vil, enquanto homens livres dedicavam-se ao pensamento e a contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.”<sup>7</sup>

Invariavelmente, a concepção grega influencia o primeiro modelo de organização, o escravismo, já que “coisifica” o trabalho, e conduz este, a um sentido meramente material. A ideia conceitual que preconizou o escravismo era, portanto, o fato de que o trabalho difundido em sentido de “esforço” era destinado àquela categoria alvo de exclusão social, pelas hipóteses de prisão de guerra, mãe escrava, condenação penal, e outras explicitadas anteriormente. O

<sup>6</sup> KARL, Marx. **O Capital: crítica da economia política: livro I**. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 31ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013. P. 64

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op Cit.*, p 42.



escravo era “coisa”, sujeito de propriedade de seu senhor, além de objeto, não sujeito de direitos. Esse entendimento, também possui influência do marco histórico em que o homem vencedor de uma guerra ou conflito, verificou no “vencido” melhor utilidade do que a privação de sua vida, ou seja, a apropriação de seu trabalho<sup>8</sup>.

Sob o aspecto filosófico, o fundamento desse tipo de organização do trabalho corresponde a conjuntura econômica do período e também à ausência de um conceito autêntico de liberdade<sup>9</sup>, decaindo sob a ótica material e coisificada do escravo. Assim, o escravo era explorado, o senhor colhia os frutos de seu trabalho, e por ser considerado “coisa” não era tutelado pelo ordenamento jurídico. Ainda, não detinha o livre arbítrio para consentir relação contratual e por consequência, contrair obrigações. Como resultado, não seria possível citar esse regime como tutelado pelo Direito do Trabalho, já que, pelo contexto jurídico, o contrato de trabalho, alvo da disciplina, possui dois núcleos essenciais, as figuras do empregado e do empregador, que não estão presentes na relação especificada. Já sob o aspecto social, por ser abominável e repugnante, essa forma de organização do trabalho não faria jus a tutela, mas tão somente a objeção.

Na prática, a economia predominantemente agrícola impulsionava a exploração da mão de obra escrava pelos senhores, enquanto a contrapartida pelos serviços era alimentação e vestuário. Após um longo período sem haver variações na disposição da mão de obra escrava, surgiu uma nova forma de organização, ainda pautada no escravismo, porém com determinadas particularidades. A nova espécie de organização, o arrendamento de mão de obra, era disposta da seguinte forma: senhores arrendavam mão de obra de escravos de outros senhores. Progressivamente, a mesma espécie de arrendamento passou a ser praticada por homens livres e de baixo poder aquisitivo.

A operação de arrendamento era genericamente denominada *locatio conductio*, definida como “o ajuste consensual, por meio do qual uma pessoa se obriga a fornecer a outrem o uso e o gozo de uma coisa, a prestação de um serviço ou de uma obra em troca de um preço que a

---

<sup>8</sup> A autora Maria Celia de Araujo Furquim nos apresenta a concepção inicial sobre a origem da escravidão: “o vencedor, que, inicialmente privava o vencido da vida, passa agora a escraviza-lo, reduzi-lo a condição de coisa como forma de se apropriar do seu trabalho. Percebe, então, que vivo e escravizado apresenta o vencido maior utilidade, e surge assim a mais ignominiosa condição de exploração do homem já verificada na história da humanidade”. REIS, 2001, *apud* FURQUIM, 2004, p. 146.

<sup>9</sup> BATTAGLIA, 1958, *apud* BARROS, 2015, p. 46.

outra parte se obrigava a pagar e que se chamava *merces* ou *pensio*”<sup>10</sup>. O direito romano tratava de três espécies de *locatio conductio*: *rei*, *operis* e *operarum*.

Na primeira modalidade, uma das partes se obrigava a conceder à outra o uso e gozo de uma coisa em troca de certa retribuição; na segunda, uma pessoa se obrigava a entregar à outra uma determinada obra a ser executada, mediante um preço e assumindo os riscos da execução, o que posteriormente fora conhecido como o antecedente do contrato de empreitada. Por fim, a *locatio operarum*, na qual uma pessoa prestava serviços a outra, em troca de remuneração pelo tempo gasto na execução do trabalho, e esta última, assume os riscos da prestação de serviços, ou seja, a forma incipiente do contrato de trabalho<sup>11</sup>.

Em uma análise geral, o escravismo, apesar de ter seu valor à época em que vigorou, pouco acrescentou quando comparado aos avanços que as futuras organizações do trabalho propuseram. Por óbvio, além do óbice moral e social, também exigia a manutenção de uma estrutura viciosa do ponto de vista organizacional, de alta repressão. Do mesmo modo, inibiu a atividade inventiva por um longo período, já que toda forma de trabalho era considerada indigna<sup>12</sup>. O declínio do trabalho escravo ocorreu na economia medieval, não só no período feudal, mas também no período urbano<sup>13</sup>.

Por trás das “cortinas” do óbice moral da utilização da mão-de-obra escrava, se evidencia o principal motivo de sua decadência, o econômico. Nesse sentido, observa DOMENICO DE MASI:

“Com a passagem do baixo Império à Idade Média e com o enfraquecimento da autoridade central, ficaria mais difícil manter sob controle as grandes massas de “gado humano”: as fugas tornaram-se frequentes e ameaçadoras, como as rebeliões e a formação de maltas de escravos transformados em delinquentes. Assim, se juntarmos aos custos da vigilância os da manutenção, compreende-se como os proprietários chegaram a preferir a libertação dos escravos e a sua transformação em servos da gleba, obrigados desse modo a se sustentar, a pagar a corveia, a serem com efeito mais fiéis, mais produtivos e menos perigosos – por estarem mais dispersos no território. Se, enfim, os escravos constituíam para o proprietário prejuízo certo quando adoeciam, envelheciam ou morriam, os rendeiros podiam ser substituídos de um dia para o outro sem danos relevantes para o senhor”<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p 47.

<sup>11</sup> *Idem*.

<sup>12</sup> PORTO, Lorena. *Op. Cit.*, p. 24.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p 48.

<sup>14</sup> DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999. P.87

A explanação de Domenico De Masi ratifica a ligação direta entre os parâmetros econômicos e a sistematização do trabalho, de cada período. Logo, em que pese todos os aspectos sociológicos negativos da escravidão, o regime foi superado por uma questão de adequação aos novos rumos tomados pela ordem econômica daquele momento.

## 1.2. Servidão

O regime de servidão propõe ao homem, deixar de ser “coisa” e passar a ser visto como pessoa (servo), e com isso, ser sujeito de relações jurídicas<sup>15</sup>. Se por um lado o resquício de “coisificação” foi esquecido por esse novo regime, as circunstâncias de trabalho e a submissão ao senhor feudal, pouco se diferenciavam do regime escravista. Os servos estavam sujeitos à terra e aos seus senhores, que lhes arrendavam terras, sob a perspectiva da proteção e subsistência. Essa classe era composta por escravos alforriados e homens livres, que foram expulsos de suas terras, e acabaram encontrando nos senhores feudais, uma nova perspectiva de salvaguardar o sustento e segurança. Ainda em uma breve retomada sobre a decadência do regime escravista e sua correlação direta com a conjuntura econômica, em diversos aspectos:

“[...] a escravidão declinava essencialmente na medida em que o Império Romano ia sendo destruído – processo, este, que trazia o encolhimento da força de trabalho cativa, o declínio da cultura urbana e de seus mercados, e conflitos sociais, incentivando a rebelião de escravos. Marxistas, como Perry Anderson, enfatizam o desmoronamento da escravidão, no bojo do declínio do Império Romano, associando-o à mesma causa histórica, a invasão germânica, e vendo a substituição do trabalho cativo pela servidão como uma síntese dos modos de exploração germânico romano. Outros, como Charles Parain, enfatizam o surgimento de novas tecnologias agrícolas, especialmente o moinho de roda movida à água, que tornaram as turmas de escravos menos necessárias, e também a ineficiência econômica do sistema do ponto de vista dos senhores de escravos”<sup>16</sup>.

Mais uma vez, adaptava-se a disposição do trabalho à produção, sendo a servidão, naquele momento, estrutura muito mais vantajosa para senhor feudal, já que, fazia do servo um verdadeiro devedor de obrigações<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> FURQUIM, Maria Célia de Araújo. O Trabalho, sua evolução e reconhecimento pelos ordenamentos jurídicos. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 49, p. 31, out./dez. 2004.

<sup>16</sup> FURTADO, Junia Ferreira; LIBBY, Douglas Cole. **Trabalho livre, trabalho escravo: Brasil e Europa, séculos XVII e XIX**. 1ª ed. São Paulo: Annablume, 2006. p. 31.

<sup>17</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A Terceirização no Século XXI**. Revista TST, Brasília, v. 79, nº 4, p.234, out/dez 2013. Disponível em: < <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/a-terceirizacao3a7c3a3o-no-sc3a9culo-xxi.pdf> >. Acesso em: 02 de maio de. 2017.

Indubitavelmente, o regime de servidão se assemelhava com o regime anterior, a despeito da palavra “servo”, que se origina do termo latino *servus*, e significa “escravo”. Assim como a carga de trabalho exaustiva, a existência de punição física e até encarceramento pelos senhores. Contudo, há importantes distinções a serem tratadas. Sobre esse prisma, tem-se que, o servo por ser “sujeito” de direitos, transmitia por herança seus animais e objetos pessoais.<sup>18</sup>. Diferentemente dos escravos, os servos não poderiam ser “comercializados” sob o livre arbítrio do senhor, pois estavam presos à terra, e dela não poderiam ser separados, ou mesmo de sua família. Em caso de transferência da terra, o servo era transferido ao novo senhor.

A decadência da estrutura feudal iniciou-se no século XI, quando a conjuntura econômico-social evoluiu, no que se refere a maior independência de outras atividades, em detrimento da agrícola. Nesse sentido, MARC BLOCH sustenta:

“O efeito que ressalta imediatamente é, sem dúvida, o da aproximação dos grupos humanos uns dos outros. Entre as diversas concentrações, excepto em algumas regiões especialmente áridas, acabar-se-iam, dali em diante, os espaços vazios. As distâncias que ainda subsistiam tornaram-se, aliás, mais fáceis de transpor. Na verdade, precisamente favorecidos na sua ascensão pelo progresso demográfico, surgiram ou consolidaram-se poderes, aos quais se impõem novas preocupações, mercê do seu horizonte dilatado : burguesias urbanas, as quais sem o tráfico nada seriam; realezas e principados, também interessados na prosperidade do comércio do qual retiram grossas quantias em dinheiro, por meio dos impostos e das portagens, conscientes, além disso, mais do que no passado, da importância vital que reveste para eles a livre circulação das ordens e das tropas<sup>19</sup>”.

O contexto histórico acima apresenta as drásticas mudanças vividas pela economia feudal. O crescimento do ambiente urbano associado à consequente valorização da atmosfera mercantil, e em sentido diametralmente oposto, o constante declínio da atividade agrícola.

### 1.3. Corporações de ofício e o trabalho livre

A tendência de migração do campo, onde o poderio dos nobres era quase soberano, para as cidades, onde as massas “refugiadas” passaram a se concentrar, propulsionou a eclosão de atividades econômicas desprendidas dos paradigmas antes existentes. Como bem observa SUSSEKIND (2005, p.31) “O homem, que, até então, trabalhava em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando proveito próprio a alimentação, o vestuário e a habitação, passara a

<sup>18</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**, 21ª. ed. atual., vol. II. São Paulo: LTr, 2003. P. 29.

<sup>19</sup> BLOCH, Marc. **A Sociedade Feudal**. 1ª ed. Lisboa: Edições 70, 2009. P. 95.

exercer sua atividade, sua profissão, em forma organizada, se bem que ainda não gozando da inteira liberdade”<sup>20</sup>. O trecho faz referência às corporações de ofício<sup>21</sup>, grupos unidos por laços profissionais, e que por meio de direta intervenção estatal, restringiam o exercício da profissão aos partícipes dessa espécie de associação.

As corporações de ofício ou guildas possuíam uma estrutura hierárquica bem definida, sendo coordenada pelo “mestre”, e composta por “companheiros” e “aprendizes”. Os aprendizes, por meio de contrato, permaneciam à disposição do mestre, em período previamente definido, com base na complexidade do ofício, e recebiam em contrapartida alojamento, alimentação, além do aprendizado do ofício pretendido. Após o período destinado ao aprendizado, os iniciantes passavam a ser denominados “companheiros”, e nesta posição, passariam a exercer sua atividade em locais públicos<sup>22</sup>. A organização desse tipo de associação era extremamente engendrada com posições bem definidas, a exemplo disso, tem-se que só seria possível ao “companheiro”, progredir em sua profissão, se obtivesse disponibilidade financeira para adquirir a “carta de maestria” ou conseguisse se casar com a filha ou viúva do “mestre”<sup>23</sup>.

A partir dessa nova conjuntura, instaura-se a controvérsia, sobre a existência ou não de trabalho livre neste período<sup>24</sup>. Há duas vertentes a serem compreendidas, a de que o homem se libertou da utilização forçada de seu trabalho, mas, ao mesmo tempo, se submeteu a uma nova estrutura onde não havia liberdade para exercer profissões, sem vinculação direta às corporações. Para Maurício Godinho Delgado, o rompimento da servidão já invoca a convicção de que há um trabalho juridicamente livre:

“O pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental,

<sup>20</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Op Cit.*, p 31.

<sup>21</sup> O autor descreve a existência de maior liberdade nesse modelo de organização, em detrimento dos experimentados anteriormente, como a escravidão e a servidão; apresenta também, o contrassenso em relação à preponderância dos interesses e objetivos das corporações sobre os dos trabalhadores. Dentre as características apresentadas, é possível citar a estrutura hierárquica, a regulação da capacidade produtiva e da técnica de produção. MARTINS, Sergio Pinto. *Op Cit.*, p. 34-35.

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op Cit.*, p 49.

<sup>23</sup> PIMENTA, 1957, *apud* BARROS, 2016, p.49.

<sup>24</sup> Sobre a liberdade “restrita” neste período, diz a obra de Arnaldo Sussekind: “O sistema não passava, entretanto, de uma forma mais branda de escravização do trabalhador, e muitas vezes surgiram dissensões dentro de uma corporação ou entre corporações que lutavam pela garantia de privilégios. Tais lutas chegaram a assumir graves proporções, como a de Lyon, na França, onde uma crise entre corporações de comerciantes e de artífices de causa a uma tremenda rebelião, cujas consequências, diz *Cotrim Neto*, foram “condenações em massa, enforcamentos, tortura e o desassossego que por muito tempo perdurou”. SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Op Cit.*, p 31.

como elemento relevante a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força do trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios”<sup>25</sup>.

Logo, forçoso reconhecer que após o homem se libertar dos meios de produção, e passar a ser detentor de sua mão-de-obra, de fato, passou a ser considerado livre, independente da estrutura organizacional oligárquica, em que se inseriu, posteriormente à sua expulsão da gleba.

O declínio das corporações iniciou-se na conjuntura política experimentada naquele período, qual seja, a de transição aos ideais do liberalismo<sup>26</sup>. O liberalismo político, econômico e jurídico, inspirado nos princípios que foram consagrados na Revolução Francesa, fomentou uma série de eventos históricos. O homem passou a buscar mínima intervenção do Estado em seus interesses individuais, ao passo que, os abusos perpetrados pelos “mestres” em face da estrutura oligárquica das corporações, e da incapacidade de readaptação às novas demandas socioeconômicas, foram suficientes para nutrir a transição entre comunidade predominantemente artesã, para o capitalismo mercantil.

Com referência à ordem jurídica, o primeiro passo para o declínio das corporações foi a promulgação do Edito de Turgot<sup>27</sup>, que continha exposição de motivos na qual as corporações foram citadas como “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 91.

<sup>26</sup> Amauri Mascaro Nascimento dispõe em sua obra “Curso de Direito de Trabalho” o surgimento do liberalismo, que para esse, é “o movimento destinado a afirmar a personalidade humana em todas as suas manifestações e a liberá-la dos vínculos do passado e do império opressivo da autoridade e da tradição. O Renascimento é o período histórico no qual se evidenciam as suas características mais precisas, no qual se testemunham fecundas iniciativas das primeiras afortunadas lutas do indivíduo pela conquista da liberdade religiosa, intelectual, política e econômica. O movimento religioso, sustentando a interioridade do sentimento religioso e pondo o homem em relação direta com Deus, as teorias dos direitos inatos, da soberania popular e do contrato como meio para criar, resolver e modificar as relações entre os indivíduos e o Estado, o início do regime capitalista de produção de bens e a propriedade da terra, livre e desligada de todo vínculo tendente a limitar a sua disponibilidade, respondiam ao espírito que favorecia o individualismo, que era não apenas uma expressão de necessidades reais, mas de exigências teóricas”. Sobre a outra característica que ensejou o fim das corporações de ofício, o mesmo Autor dispõe: “A ideia de liberdade de comércio também pesou na reação contra as corporações, pondo-se entre os pensadores que propugnaram pela sua supressão. Clicquot, que, com o pseudônimo Dlesle, publica *Mémoire sur les corps de métiers*, formulando crítica direta às corporações, acusando-as de serem causa do encarecimento dos produtos e pregando “nada de aprendizagem, nem de companheirismo, nem de obra mestra, liberdade para todos”. Nada de associação, era o lema. O agrupamento do homem em associações prejudica a sua liberdade. Também Diderot, *Lettre sur le commerce de la librairie*, pôs-se contra as corporações.”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 50.

<sup>27</sup> Anne-Robert-Jacques Turgot foi um economista francês, nomeado Ministro das finanças do Rei Luís XVI (1774), suas ideias liberais não foram bem recebidas pelo clero e a nobreza, em virtude da perda de privilégios. Em 1776, introduziu o Edito que foi propulsor da extinção das corporações de ofício.

trabalho”, dispõe também, em seu artigo 1º, sobre a liberdade de profissão, a extinção das corporações e comunidades de mercadores artesãos, bem como a anulação de seus estatutos e regulamentos<sup>28</sup>. Após efêmera resistência das corporações, surgiu a lei Chapelier (1791), que declarou:

“1) A eliminação de toda e qualquer espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição Francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; 2) Os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem, designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registros, tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; 3) Fica proibido a todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poderão respondê-la; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que forem tomadas”<sup>29</sup>.

A referida lei consagrou a liberdade profissional e a possibilidade de livres contratações, ao passo que, a decadência do regime artesanal, unido ao fenômeno da “Revolução Industrial”, culminou em uma inovação tecnológica da produção jamais vista, seja pela substituição incipiente do “homem” pela “máquina”, seja pelas ideias científicas inovadoras que impulsionavam a expansão da produção. Em 1804, o Código de Napoleão incorpora a vontade contratual como a diretriz do ordenamento jurídico, e insere a noção de vinculação das partes a cumprirem o que fora mutualmente acordado; tal código, apresenta o esboço da organização do trabalho, inserto no direito civil.

Sobre o período de transição do trabalho livre e a inauguração da nova organização do trabalho, bem observa SEGADAS VIANA:

“A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça”<sup>30</sup>.

As palavras de Segadas Vianna são provocativas, e inauguram a reflexão sobre como a luta dos trabalhadores em face dos sistemas, que se incorporavam nas figuras pessoais do “mestre da corporação” ou do “senhor da terra”, teria de ser muito maior, quando deparada a um complexo e indefinido sistema produtivo.

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.*, p. 50-51.

<sup>29</sup> *Idem*.

<sup>30</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Op Cit.*, p 32.

## 2. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO

A presente exposição filia-se à corrente de que o modelo das novas organizações do trabalho segue a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo. Assim como o rompimento das relações servis e adoção do trabalho livre, meio de exploração economicamente mais eficiente, o aparecimento do trabalho subordinado não se deu de forma diferente. A introdução dessa nova espécie de trabalho está ligada a transição do trabalho livre, puro e simples, com a tendência revoltosa, diante da completa desregulamentação das relações de trabalho nas fábricas.

Neste novo período histórico, é elementar abordar o sistema econômico vigente, implantado e vivenciado até hoje, por maioria maciça dos países no globo, o Capitalismo, bem como, a conjuntura política e econômica o ensejou.

### 2.1. Revolução Industrial e o Capitalismo

O Capitalismo<sup>31</sup> consolidou-se nos séculos XVIII e XIX, a partir da Revolução Industrial, quando o centro produtivo foi deslocado do campo para a cidade, com a consolidação da produção industrial, e não mais a agrícola. Por meio desse sistema, criou-se o embate: burguesia versus proletariado<sup>32</sup>, a primeira, a classe opressora e a segunda a classe oprimida.

O fenômeno da Revolução Industrial<sup>33</sup> representa o desenvolvimento dos métodos de produção e o rompimento das barreiras tecnológicas e científicas anteriormente encontradas.

---

<sup>31</sup> Para Marx, “A riqueza das sociedades onde rege a produção capitalista configura-se em “imensa acumulação de mercadorias”, e a mercadoria, isoladamente considerada, é a forma elementar dessa riqueza. A mercadoria é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia”. KARL, Marx. *Op. Cit.*, p. 47.

<sup>32</sup> Por burguesia entende-se a classe dos capitalistas modernos, que são proprietários dos meios de produção social e empregam trabalho assalariado. Por proletariado entende-se a classe de trabalhadores assalariados modernos, que, não tendo meios de produção próprios, são obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver. MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução de Pietro Nasseti. 2ª ed. São Paulo: Martin Claret, 2011. p. 45.

<sup>33</sup> Sobre a Revolução Industrial vivenciada, ERIC HOBSBAWM explicita o que significou tal momento: “O que significa a frase “a revolução industrial explodiu”? Significa que a certa altura da década de 1780, e pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que daí em diante se tornaram capazes da multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços. Este fato é hoje tecnicamente conhecido pelos economistas como a “partida para o crescimento autossustentável”. Nenhuma sociedade anterior tinha sido capaz de transpor o teto que uma estrutura social pré-industrial, uma tecnologia e uma ciência deficientes, e consequentemente o colapso, a fome e a morte periódicas, impunham à produção. HOBSBAWM, Eric J. **A Era das Revoluções**. Tradução: Marcus Penchel. 25ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009. p. 37.



Combinada com os ideais da nova ordem econômica (liberalismo, com a mínima intervenção do Estado), levou à superação das manufaturas e a inserção de máquinas que possibilitavam maior eficiência na produção. O período de transição entre o abandono dos métodos de produção mais rudimentares e a expulsão do servo da gleba, é contextualizado MARX e ENGELS:

“O modo de exploração feudal ou corporativo da indústria existente até então não mais atendia às necessidades que aumentavam com o crescimento dos novos mercados. A manufatura tomou o seu lugar. Os mestres-artesãos foram suplantados pela pequena burguesia industrial; a divisão do trabalho entre as diversas corporações desapareceu diante da divisão do trabalho dentro de cada oficina. Os mercados, no entanto, continuavam a crescer e continuavam a aumentar as necessidades. A própria manufatura tornou-se insuficiente. Em consequência, o vapor e a maquinaria revolucionaram a produção industrial. O lugar da manufatura foi ocupado pela grande indústria moderna; a média burguesia manufatureira foi perdendo seu espaço cedendo lugar aos industriais milionários, aos chefes de exércitos industriais inteiros, aos burgueses modernos”<sup>34</sup>.

Nesse contexto, as indústrias e fábricas demandavam a mão-de-obra para a produção, o que culminou na alocação dos trabalhadores das cidades, que lutavam pela subsistência<sup>35</sup>. A forma de produção estava revolucionada, passara do setor primário ao secundário. A combinação da disparatada exploração do trabalho nas fábricas e a mínima intervenção Estatal propiciou o apogeu da precarização<sup>36</sup>.

O liberalismo econômico é posto em xeque, já que, o desequilíbrio nas relações do trabalho poderia vir a desestruturar o sistema capitalista. Nesse sentido, Segadas Vianna expõe que o Direito, naquele período, visava somente a garantia da riqueza patrimonial do homem, esquecendo de que este, também tinha direitos morais, que precisavam ser tutelados. Além disso, a dignidade humana estava rebaixada diante da opressão econômica<sup>37</sup>. A partir dessa

<sup>34</sup> MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo Martin Claret, 2011. p. 46.

<sup>35</sup> “O tear mecânico era operado manualmente; por este motivo os manufatureiros interessados em dele se utilizar necessitavam de mão de obra. E esta mão de obra estava batendo às portas da cidade, migrada, como visto, dos campos agora cercados, esfomeada e pronta para o trabalho em troca de qualquer trocado”. GOIS, Luiz Marcelo Figueiras de. *A caminho de um direito trabalhista-constitucional*. São Paulo: LTr, 2010. p.25.

<sup>36</sup> “O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada ao além do máximo da resistência normal do indivíduo. Os salários, que não tinham, como hoje, a barreira dos mínimos vitais, baixavam até onde a concorrência do mercado de braços permitia que eles se aviltassem. Embolsando o trabalhador regularmente as prestações devidas pelo seu trabalho, julgavam os patrões que, assim procedendo, estavam cumprindo integralmente os seus deveres para com esse colaborador principal da sua fortuna crescente”. (OLIVEIRA, 1939, *apud* SUSSEKIND, 2005, p. 34)

<sup>37</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Op Cit.*, p 38.

conjuntura, a legislação despontada, em alguns países, como por exemplo a Inglaterra<sup>38</sup>, instigou a alteração da técnica de exploração do trabalho, do livre ao subordinado.

Em breve observação sobre a sistematização do trabalho, nos tempos de trabalho livre, predominava a corrente política do liberalismo e o trabalho era regulado pelo Direito Civil. Evidente que, diante das alterações nos parâmetros político-econômicos, com maior intervenção Estatal, evidenciou-se a necessidade de regulação própria daquelas relações de trabalho. Logo, veio a percepção operária, apesar de incipiente, de que se individualmente eram frágeis, juntos somavam uma massa, corpo que permitiria a mobilização e negociação por melhores condições laborais.

A nova técnica de exploração seria hábil a combinar a separação do trabalhador dos meios de produção (juridicamente livre), com a subordinação no âmbito da relação empregatícia, para com o proprietário desses meios<sup>39</sup>. Rodrigo Carelli explica que a diferença entre as figuras do “trabalho livre” e “trabalho subordinado” é que no segundo, há o reconhecimento de que o sujeito que trabalha, mesmo considerado livre, tem sua liberdade autolimitada ao vender sua força de trabalho a outrem<sup>40</sup>. A subordinação não gera um estado de sujeição pessoal, mas sim, uma obrigação de acolher a direção sobre o modo de realização da prestação de serviços. O Direito do Trabalho surgiria, então, para legitimar essa nova espécie de trabalho e trazer o mínimo equilíbrio à sujeição do “dador” de trabalho e conseqüentemente, melhores condições de vida.

Importante ressaltar que, a relação de emprego surge independentemente da coexistência de leis que a legitimem. Fato é, que no plano fático, existia o trabalho livre e que o operário, por meio da venda do produto de seu trabalho por preço tarifado, submetia-se a coordenação e direção do empregador, no modo de sua produção.

## 2.2. Fordismo

---

<sup>38</sup> A Lei de Peel ou Peel's Act, formalmente denominada de “Health and Morals Apprentices Act” (1825), é considerada o primeiro diploma de direito do trabalho, trazendo normas de restrição de jornada para menores e regras de higiene e saúde no trabalho.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op Cit.*, p 86.

<sup>40</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. Cit.*, p.232-244.

A evolução da atividade industrial, iniciada na Revolução Industrial, possibilitou o nascimento de um novo sistema de produção. O Fordismo, como ficara conhecido o módulo de produção instituído por Henry Ford, representou grande impacto econômico e social, a partir do Século XX.

A nova sistematização, nada mais era, do que a associação prática das ideias Tayloristas do trabalho, com a produção e consumo de massa. Busca-se compreender este fenômeno como o conjunto de práticas, gerenciais, políticas e sociais, que combinadas, formam uma estratégia para que o capital se reproduza de forma mais ampla<sup>41</sup>. Antes de adentrar os aspectos práticos dessa organização, importante descrever o *background* histórico e os aspectos econômicos e ideológicos que culminaram em seu apogeu.

Para tanto, indispensável a abordagem das ideias de Frederick Taylor<sup>42</sup>. O engenheiro americano desenvolveu uma série de princípios práticos baseados na fragmentação das tarefas, e na concepção e planejamento da execução., o que culminaria em um aumento significativo da produção. O gerenciamento científico foi inserido no contexto da produção industrial, com o abandono das habilidades genéricas manuais. Taylor combinou a clareza, a racionalidade e especialização das tarefas, junto a uma das mais importantes características, o controle. Este comando era feito através do monitoramento dos tempos, movimentos e ao final, a remuneração dos operários por desempenho.

O controle da produção é um dos pontos que serão destacados ao longo de todo o restante da exposição, pois acredita-se que esse método é extremamente eficiente para a gerência da produtividade / exploração da mão de obra operária. A inserção das técnicas de constante monitoramento inova a concepção da exploração do operariado, na medida em que, anteriormente, não havia métodos contundentes, cientificamente falando, que mensuravam a eficiência da produção.

---

<sup>41</sup> BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital. 2000.** 148 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2000. P. 13.

<sup>42</sup> Frederick Taylor foi um engenheiro mecânico estadunidense. Técnico em mecânica e operário. Escreveu o livro "Os Princípios da Administração Científica", publicado em 1911. É considerado "o pai" da Administração Científica por propor a utilização de métodos científicos cartesianos na administração de empresas. Seu foco era a eficiência e eficácia operacional na administração industrial.

No contexto de massificação da linha montagem e inspirado pelas técnicas Tayloristas, Ford inseriu à produção, a esteira. As peças eram levadas até o trabalhador, e este, era “abastecido”, em um fluxo contínuo, evitando deslocamentos e reduzindo a porosidade da jornada<sup>43</sup>. Os “micro-poros” da jornada foram completamente suprimidos pela nova “tecnologia”, já que a linha de montagem evita que o trabalhador tenha que realizar o movimento de pegar a peça, componente, e deslocá-los até o local em que serão utilizados.

O trabalho do operário, então, tornou-se monótono<sup>44</sup>, incorporado à máquina, sendo a velocidade da produção determinada pelo detentor dos meios de produção. O trabalho vivo se submete ao trabalho morto, ou seja, a qualidade e ritmo do processo, deslocam-se do trabalho, propriamente dito, para, aparentemente, à linha de montagem. Tudo indicava que o ritmo da produção era algo imanente à própria esteira, como se dela, brotasse materialidade. A ideia de Domenico De Masi, quando compara a organização da produção antiga, com o novo modelo, é de que “Onde enlouquecia a ordem das coisas, o perambular e o vozerio dos homens, agora reinam, soberanos, a precisão dos gestos, o silêncio das pessoas, a força da máquina”<sup>45</sup>.

Desse modo, a sistematização da produção dentro das fábricas era quase militar. Os trabalhadores eram simples soldados da indústria. Porque, além de constante vigilância sobre a realização da produção, os operários eram completamente alienados, tanto na produção propriamente dita (tarefas realizadas), quanto no resultado final do produto. Assim, o homem incorporou-se a repetição incessante da linha de montagem, que instigava um completo isolamento das outras etapas da produção. Essa situação é bem retratada no filme “Tempos Modernos”<sup>46</sup>, em que o personagem de Charles Chaplin, Carlitos, é forçado por uma “máquina de alimentação” avariada, uma linha de montagem acelerada, onde ele parafusa uma taxa cada vez maior de peças de maquinaria.

---

<sup>43</sup> A porosidade da jornada refere-se aqueles períodos dentro da jornada, em que o operário não está efetivamente produzindo.

<sup>44</sup> Sobre a linha de montagem, Henry Ford dizia que: “O fato é na linha de montagem o operário ser privado da necessidade de pensar não preocupa absolutamente Ford, que do sucesso como empresário extrai a autoridade de sentenciar também como psicólogo: “O trabalho repetitivo, o fazer contínuo, sempre do mesmo modo, de uma única coisa, é uma perspectiva terrível para certo tipo de mentalidade. É terrível também para mim. Eu não conseguiria nunca fazer a mesma coisa todos os dias; mas para outro tipo de pessoa, diria talvez que para a maioria das pessoas, as operações repetitivas não são motivo de terror. Na realidade, para alguns tipos de mentalidade, pensar é verdadeiramente um castigo. Para essa gente, o trabalho ideal é aquele em que o instinto criativo não se deve exprimir. Os trabalhos em que é preciso colocar o cérebro e músculos têm poucos apreciadores...O operário médio – e não me agrada ter que dizê-lo – deseja um trabalho em que não precise dispor de muita energia física e sobretudo um trabalho em que não precise pensar”. DE MASI, Domenico. *Op. Cit.*, p. 136.

<sup>45</sup> DE MASI, Domenico. *Op. Cit.*, p. 134.

<sup>46</sup> O filme Tempos Modernos do cineasta Charles Chaplin foi lançado no ano de 1936.

De fato, o operário não se comunicava com as etapas da produção, na qual não participava efetivamente, gerando a alienação da mão de obra. Como dito anteriormente, a completa redução da porosidade da jornada intensificou a produção e reduziu o tempo final do produto. À título de exemplo, tem-se que em outubro de 1913, gastavam-se nove horas e 54 minutos para a montagem de um motor, e seis meses depois da implantação da linha de montagem, o tempo era reduzido a cinco horas e 56 minutos. Como toda situação, a intensificação e exclusividade na realização de uma só tarefa por cada operário, gerou prós e contras. Evidente que, o operário que passa anos e anos se dedicando a uma só tarefa, o faz com uma destreza singular. Contudo, há um desgaste natural do homem em si, já que se torna mais hábil no âmbito daquela tarefa exercida com constância, mas menos laborioso no sentido intelectual e manual.

Através disso, o trabalho, em si, é desvirtuado. O operário inserido no contexto da exploração e da produção de massa, acaba um ser apartado do resultado de seu trabalho. Daí a alienação que Marx ressalta em sua literatura, e que é de suma importância para a compreensão do presente estudo, uma vez que o atual modelo de organização do trabalho ainda traz resquícios do trabalhador explorado e alienado, que é limitado à composição de sua única tarefa designada. De plano, já há distinções dos modelos de organização anteriores, pois o trabalhador pregresso tinha conhecimento do que se passava ao seu redor, e se integrava à produção de uma forma generalizada, pois não havia a fragmentação excessiva das tarefas.

Sobre a estrutura organizacional, tem-se que o Fordismo instituiu a concentração de todas as fases da produção, em um só lugar. A indústria “autossuficiente” concentrava toda a dinâmica de produção no mesmo local, com foco não só no *core business*, mas também, nas atividades periféricas, como por exemplo, as vendas, a distribuição dos produtos. Por isso, o vultoso contingente de trabalhadores mobilizados nas fábricas.

Dentre as inúmeras vantagens dessa integração da produção, é possível citar a significativa redução do tempo de deslocamento e por óbvio, o absoluto controle e vigilância sobre o operariado. A discrepância entre as estruturas rudimentares da organização do trabalho e o Fordismo é notável. Em breve comparação, na escravidão e servidão, por exemplo, os trabalhadores exerciam suas tarefas, em sua maioria, dispersos pelos campos, em uma extensão

grande de terra. Ao passo que, no novo modelo, o “gado humano” encontrava-se concentrado em um único espaço físico.

Essa estruturação do Fordismo, em uma linha de montagem, concentração do operariado em um só lugar, a organização das tarefas e gerenciamento de produtividade, possibilitou a dispersão desse modelo ao redor do globo<sup>47</sup>. Iniciar-se-ia então, uma nova tendência mundial, a de exportação dos modelos de produção bem-sucedidos, para inúmeros outros países. Isso, porque a consolidação da estrutura da produção implica na possibilidade de adequar esse modelo a outros países, sem que o conceito inicial e as técnicas sejam alteradas. Nesse sentido, ver-se-á mais a frente, que os modelos de exportação, por assim dizendo, modelos de produção organizados e bem-sucedidos, possibilitam a internacionalização dos sistemas até os dias atuais.

Uma das grandes diferenças desse novo método de produção implantado é a introdução dos operários no regime de consumo de massa, através dos salários mais razoáveis. Considerando que o salário mínimo diário era de cinco dólares diários, na Fábrica da Ford, sendo este considerado o mais alto do setor<sup>48</sup>. O Fordismo foi um dos precursores no estabelecimento de *standards* básicos de jornada (oito horas diárias, sendo a mais curta do setor) e segurança.

A indústria consolidada e a hierarquia verticalizada tornavam o ambiente fabril, o modelo “típico” da relação a ser tutelada pelo Direito do Trabalho. Como bem cita o autor LUIZ MARCELO FIGUEIRAS DE GÓIS:

“Foi nesse contexto que o Direito do Trabalho entrou para sua segunda fase: a etapa do seu desenvolvimento e consolidação como disciplina, em que se incrementou a produção legiferante juslaboral e se consolidaram os princípios e arquétipos doutrinários desse ramo do direito. Avançou-se de uma fase embrionária e incipiente do Direito do Trabalho para uma desvinculação definitiva do contrato de trabalho dos esquemas do Direito Civil e para a construção de um ramo completamente autônomo. O Direito do Trabalho atingia, naquele momento, sua maioridade. [...] A relação de trabalho, foco da tutela do ordenamento, era aquela travada dentro da indústria – principalmente na grande indústria – onde a linha de montagem havia sido implementada, elevando-se tal paradigma de trabalho a um status de modelo “típico” para o Direito do Trabalho”.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Para Adriano Botelho, a mundialização do Fordismo se deu em três frentes: a mundialização dos processos produtivos, a mundialização dos mercados e a mundialização da cultura. BOTELHO, Adriano. *Op. Cit.*, p. 13.

<sup>48</sup> Domenico De Mais afirma que o valor final do “Modelo T” (automóvel da Ford) custava menos de 600 dólares, e que um americano médio poderia comprá-lo. DE MASI, Domenico. *Op. Cit.*, p. 136.

<sup>49</sup> GOIS, Luiz Marcelo Figueiras de. *Op. Cit.*, p. 31.

É possível afirmar então que, neste período, a tutela girava em torno do trabalhador, e os benefícios concedidos passaram a ser incorporados ao contrato de trabalho. Essa evolução deve-se a uma conjuntura em que a prosperidade financeira estava em alta, o movimento sindical ganhava força<sup>50</sup>, e o empresariado tinha condições de suportar os encargos do novo modelo de tutela trabalhista. Nessa fase, o Direito do Trabalho se institucionaliza e passa a se incorporar à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos. O desenvolvimento da oficialização deste ramo autônomo do direito engloba duas vertentes, a dinâmica negocial autônoma, concretizada pelos próprios trabalhadores da sociedade civil e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do Estado<sup>51</sup>.

A estrutura Fordista funcionou muito bem, de 1914, quando foi introduzida a primeira de linha de montagem, até 1970, quando se iniciou o declínio deste sistema. Como visto anteriormente, o modelo era estruturado na intensificação da produção, no consumo de massa e grande volume de trabalhadores nas fábricas. Contudo, uma conjugação de fatores determinou o enfraquecimento desse modelo de produção. Em 1973, estoura a crise do petróleo no Oriente Médio, e em consequência tem-se o drástico aumento de preço desse insumo, essencial para a produção em larga escala. O empresariado se viu então obrigado a aumentar, de uma hora para a outra, os preços dos produtos finais, o que culminou em um processo inflacionário. Os salários do operariado, que antes eram suficientes para a inserção no consumo capitalista, passaram a ser insuficientes. Sem consumo em massa, que era o alicerce do Fordismo, surgiu a crise e a recessão. Em um ambiente de insegurança econômica, a cumulação de capital e a rigidez do processo de produção mostravam-se inadequadas.

Com isso, todo o sistema de produção passou a ser revisto, os custos, a organização. Ainda, o empresariado constatou que o “compromisso Fordista” com base na cultura de bem-estar social, possui alto custo, que envolve os encargos trabalhistas e previdenciários, o que põe em xeque o modelo de tutela até então existente.

---

<sup>50</sup> “Os trabalhadores também souberam tirar proveito das inovações proporcionadas pelo fordismo, sobretudo no que concerne ao acúmulo de operários nas indústrias e consequente maior facilidade de organização e mobilização dos trabalhadores. Tal fato teve como efeito o acirramento da contestação do processo de trabalho e dos conflitos entre capital e o trabalho. A relação entre a sindicalização da classe trabalhadora e os processos fordistas de produção é uma característica importante do período fordista”. BOTELHO, Adriano. *Op. Cit.*, p. 16.

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p.102.

### 2.3. Toyotismo

Após intenso questionamento do modelo Fordista, e em uma época que não mais cabia a rigidez na produção, surgiu o novo modelo de produção industrial, idealizado por Eiji Toyoda<sup>52</sup>. Importante ressaltar, que a crise do Fordismo, não se confunde com a crise do Capitalismo. O modelo Fordista estava inserido no sistema econômico do Capitalismo.

O novo modelo de produção prezava pela acumulação flexível, ao contrário do modelo anterior, ou seja, os estoques deveriam variar de acordo com a demanda do mercado. A produção flexível se expressaria nas seguintes características, conforme cita Adriano Botelho:

“a) flexibilidade dos padrões de trabalho, dos produtos e padrões de consumo; b) surgimento de novos setores de produção e novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros; c) manutenção de taxas altamente intensificadas e de inovação comercial, tecnológica e organizacional; d) passagem de uma grande parcela dos trabalhadores para o setor de serviços; e) criação de conjuntos industriais novos em regiões até então pouco industrializadas (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, o Vale do Silício, e países recém-industrializados da Ásia); f) movimento de compressão do espaço-tempo, baseado no estreitamento dos horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública e na difusão dessa decisões num espaço cada vez mais amplo (através da comunicação via satélite e da queda dos custos de transporte); g) aumento das pressões sobre o controle do trabalho por parte dos empregadores sobre uma força de trabalho enfraquecida pela instabilidade e insegurança crescentes no mercado de trabalho; h) retrocesso do poder sindical e estabelecimento de práticas regressivas de exploração da força de trabalho tanto nos novos quanto nos antigos centros industriais”<sup>53</sup>.

Em virtude dessas características, o Toyotismo adaptava-se às condições de cada país, cada cultura, diferentemente do modelo anterior, que era rígido e propagado em um contexto macroeconômico. A produção era denominada *just in time*, na qual, o suprimento de matéria prima e estoques intermediários necessários ao processo produtivo eram abastecidos em um tempo certo e determinado, portanto, o estoque imediato, chegava a zero. A fragmentação da produção alterou drasticamente o mercado de trabalho.

Tudo indicava que a subcontratação de fornecedores e empresas especializadas em determinadas funções da cadeia produtiva geraria mais empregos. Ocorre que, é evidente que a terceirização dos serviços não passaria de mais uma readequação da exploração do trabalho humano, em detrimento do capital. Rodrigo Carelli explicita que a técnica de terceirização não

<sup>52</sup> Eiji Toyoda foi um engenheiro mecânico japonês, que ajudou na elaboração da planta da primeira fábrica da Toyota, em Nagoya, no Japão.

<sup>53</sup> HARVEY, 1989, *apud* BOTELHO, 2000, p. 41.



adveio da estrutura do Toyotismo, mas sim, do período da Revolução Industrial. Historicamente, o sistema de terceirização é conhecido sob a denominação de *putting-out system*, e representava a entrega de parte da produção a trabalhadores, que realizariam o ofício em seus próprios domicílios, o que lhes transformaria em empobrecidos e limitados<sup>54</sup>. Assim, a novidade era a inserção deste instituto na reestruturação produtiva, após a queda do Fordismo.

A indústria se concentraria no *core business* e todas as atividades acessórias e periféricas seriam deslocadas às subcontratadas autônomas e especializadas em cada uma dessas funções. Nesse sentido, como abordado em tópico específico, o Fordismo tratava da típica relação do trabalho subordinado clássico, com a hierarquização da produção, emprego direto de um grande número de trabalhadores, produção rígida e concentrada em um só local. Ao passo que, o novo modelo se refletiria nos pilares da desfragmentação do sistema produtivo, gerando absoluto enfraquecimento das relações sindicais e sendo a causa de práticas de retrocesso laboral.

Se antes, a atividade sindical era submetida a fomento diário, em uma luta do operariado com seus “patrões” diretos, no chão da fábrica, naquele momento, fora corrompida pela desestruturação e mingua do contingente de trabalhadores. Sob a ótica econômica, diz-se que a subcontratação, amplamente difundida naquela época, seria uma alternativa a formação de pequenos negócios, e em casos específicos, resgate do trabalho doméstico, artesanal, familiar<sup>55</sup>. Ora, o sistema Capitalista, independente das crises econômicas já experimentadas, não comporta a benevolência do estímulo a meios de produção rudimentares, em um contexto em que seria possível extrair altas taxas de lucro, por meio da subcontratação e concomitantemente, exploração da tecnologia que despontava naquele período. Dessa forma, à luz do que propõe o Toyotismo, a realocação da divisão da produção concerne a imposição de flexibilização dos custos, diante da intensificação da competição e dos riscos.

A subcontratação de outras empresas que passaram a fazer parte do sistema produtivo, ao passo que contribuiu para a fragmentação da produção, ao mesmo tempo, dada a necessidade de integração entre essas diversas subcontratadas, estimulou a formação de “economias de aglomeração”. Sobre esse termo, Adriano Botelho cita BENKO:

---

<sup>54</sup> HOBBSAWM, 1999, *apud* CARELLI, 2013, p. 239.

<sup>55</sup> BOTELHO, Adriano. *Op. Cit.*, p. 43.

“ À grande empresa integrada sucede a *rede de firmas especializadas*, ligadas por relações de subcontratação e parceria. No caso da pura subcontratação, as firmas que dão ordens podem, a rigor, dirigir-se a outra firma distante (na Ásia): mas ainda assim é preciso que ela seja encontrada, que esteja num mercado de firmas constantes, agrupado em torno de um porto ou aeroporto. Uma zona franca, por exemplo, mas em todo o caso uma concentração urbana. No caso da “parceria”, é preciso que se concentrem firmas num espaço tal que os engenheiros possam conhecer-se, trocar “macetes” e discutir problemas técnicos, é preciso que os operários qualificados possam circular de firma em firma”<sup>56</sup>.

A partir da leitura do trecho acima, é possível inferir que mais uma das grandes diferenças do modelo Fordista ao Toyotista, é que o primeiro se concentrava em alterar a organização produtiva de modo interno, ou seja, como seria possível aumentar a eficiência da produção, como seria possível fazer com que a produção fosse rápida e atendesse à não acumulação dos estoques. Já o segundo, se concentrava em analisar os fatores externos, como os locais em que as fábricas seriam instaladas, se este traria vantagens espaciais e sociais, para a expansão e consolidação da produção.

Adriano Botelho explicita que no caso dos aspectos locais, estes, devem ser analisados não exclusivamente, mas como eles se combinam com a nova organização multifacetada do capital:

O “lugar” passa a ter uma importância vital para a atração do capital que busca as vantagens de diferenciais sociais e espaciais de cada localidade. Como nos lembra Krishan Kumar, outras cidades e regiões – Los Angeles, Gales do Sul, Formosa – tornam-se atraentes para a atração do capital internacional ao reforçar características locais: uma variedade especial de perícias, uma cultura anti-sindical, uma tradição de administração paternalista do trabalho. O que importa não são as características únicas de identidades locais, mas a maneira como elas se combinam com os requisitos de um capital cada vez mais versátil. Observa-se ao longo do processo de reestruturação do capital, a acelerada expansão deste em direção a áreas antes marginalizadas ou subutilizadas no processo de acumulação capitalista, integrando-as ao circuito mundial de geração do valor, o qual, por sua vez, é aprofundado e estreitado. Esse fenômeno é a celebrada *globalização da economia*, também conhecida como *mundialização do capital* ou como *imperialismo*<sup>57</sup>.

Nesse sentido, o Toyotismo trazia características muito mais complexas do que o Fordismo. A análise ao instalar uma fábrica girava em torno de fatores substanciais, que levavam em conta até mesmo as forças sindicais locais, o paternalismo das relações de trabalho, a fragilidade da legislação trabalhista. Com isso, o capital, que já influenciava as diversas

<sup>56</sup> BENKO, 1994, *apud* BOTELHO, 2000, p. 44.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 45.

esferas do poder público, passou a ter ainda mais peso no direcionamento das políticas implementadas. Por óbvio, o capital em sentido amplo, sempre teve alto poder de relevância na tomada de decisões sociais, políticas e econômicas. Contudo, foi no Toyotismo que a produção se expandiu ainda mais, permitindo a inclusão das periferias e países subdesenvolvidos, no roteiro produtivo. Nesse sentido, o capital passa a chantagear o poder público, e submetê-lo às necessidades de sua expansão.

No que tange ao comportamento da mão de obra, o Toyotismo, em mais um aspecto, revolucionou o sistema de produção. No sistema Fordista, operário aguardava a esteira e seu ritmo de trabalho dependia dela, o labor era estático, “improgressivo” seria o adjetivo-chave. O Toyotismo almejava o trabalhador *multitasker*, ou seja, que poderia ser aproveitado em diversos setores do ambiente fabril, que poderia ser submetido a um ciclo de operações e movimentos variados, fenômeno denominado de *auto-ativação da produção*, ou seja, o rompimento com a ideia antiga de posto de trabalho, com as múltiplas funções de cada operário, além da implementação do trabalho em equipe, sob uma divisão em “células”<sup>58</sup>. Todas essas medidas funcionavam como estímulo individual ao operário, como cita ADRIANO BOTELHO:

“O envolvimento necessário dos trabalhadores na chamada auto-ativação é conseguida a partir de um jogo de contrapartidas sutis e essenciais com os trabalhadores, o que Coriat chama de “engajamento programado”. Algumas dessas contrapartidas seriam o emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores (no caso japonês), o salário por antiguidade, bonificações por eficiência e participação nos resultados das empresas. Essas garantias no emprego possibilitariam às empresas investir em qualificação de seus trabalhadores, sem correrem o risco de perder o investimento com a rápida saída do empregado da empresa. O engajamento do operário também conseguido pela vigilância, disciplina e pressão impostas pela gerência e pelos próprios trabalhadores, já que as bonificações dependem de um bom desempenho geral de todo o grupo. Os reflexos espaciais da adoção das novas práticas de gestão no interior da fábrica são expressivos. Os postos de trabalho fixos são flexibilizados e observa-se uma maior mobilidade dos operários no interior da planta”<sup>59</sup>.

Ainda sobre o rompimento dos paradigmas internos da planta fabril:

“A organização da produção em linha sequencial, típica do paradigma fordista é substituída por organizações da produção cujas fronteiras entre os postos de trabalho são mais flexíveis, como a organização do lay-out interno da planta em formas de “U”, virtuais ou linearizadas”<sup>60</sup>.

<sup>58</sup> BOTELHO, Adriano. *Op. Cit.*, p. 47.

<sup>59</sup> CORIAT, 1994, *apud* BOTELHO, 2000, p. 47-48.

<sup>60</sup> *Idem*.

Conforme se observa, a vigilância da atividade corporativa passou também a ser um dever intrínseco do próprio operário, de modo que, o “controle de todos sobre todos” refletiria a nova organização da produção. Os operários eram bonificados pela eficiência produtiva, porém, esta, dependia do coletivo, o que incentivava a intensa vigilância de um, para com o outro.

No que tange a regulação do trabalho nas fábricas, tem-se que, enquanto aqueles operários ligados ao *core business* da companhia, possuíam maior estabilidade (lato sensu), os empregados das subcontratadas possuíam uma relação fragilizada para com seus empregadores. Os reflexos desse novo tipo produtivo, no Brasil, são um pouco diferentes se comparados aos países desenvolvidos. O entendimento é de que houve uma deturpação da ideia original do que seria o fenômeno da subcontratação ou, como aqui conhecido, a terceirização. O fenômeno em solo brasileiro seguiu os parâmetros contrários à ideia original de especialização, aqui a atividade de terceirização se alastrou nas atividades menos qualificadas, como por exemplo o asseio, conservação e limpeza.

Por fim, o Toyotismo instituiu tecnologias mais avançadas na produção e inseriu a ideia de fragmentação, por meio da subcontratação e redução do contingente de trabalhadores necessários ao *core business*. A forma de organização, a concentração de uma miríade de formas contratuais e a marcante presença da tecnologia eram o ensaio para a Revolução Digital, que estava por vir.

## 2.4. Revolução Digital

A Revolução Digital é um produto de toda a evolução da tecnologia ao longo da história. A mais relevante ascensão da tecnologia se iniciou no período da Segunda Guerra Mundial, quando, pela descrição de DOMENICO DE MASI:

“Finalmente, a partir do início do século XX e com uma forte aceleração da Segunda Guerra Mundial em diante, as descobertas da física atômica e subatômica, a abertura do campo molecular em biologia, o desenvolvimento dos meios de transporte e comunicação de massa, a produção de novos materiais, a rapidíssima ascensão da eletrônica, da informática e da telecomunicação contribuíram para o salto da sociedade industrial à pós-industrial”<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> DE MASI, Domenico. *Op. Cit.*, p. 175-176.

Todo o investimento em tecnologias ensejou o aparecimento do *microchip*, do microcomputador, das redes, instrumentos que inseriram nas máquinas uma capacidade, praticamente infinita de funções, que combinadas às telecomunicações por alta frequência, transmissão de dados e voz, permitiram gerir com um único aparelho, tanto o trabalho como a diversão, a informação e a formação.<sup>62</sup> Tais modificações alteraram drasticamente as relações interpessoais, o modo do homem enxergar o mundo, o infinito de possibilidade de controle:

“Javier Echeverría, professor de lógica e filosofia da ciência na Universidade Basca San Sebastián, além de ter inventado o nome dessa cidade, esboçou-lhe também o funcionamento no ensaio *Telepolis. La nuova città telemática*. Segundo Echeverría, a infra-estrutura de Telépolis é constituída pela televisão e outros meios de comunicação, enquanto os capitais e as novas mercadorias são produzidos sobretudo nas habitações: não só porque aqui que se desenvolverá o teletrabalho, mas porque o *telepolismo* – isto é, a forma futura do capitalismo a curto prazo – utilizará a casa como local ideal para a extração de novas matérias-primas: a audiência e o consumo. [...] A metrópole industrial, com sua vida individualista, tinha a tendência de isolar os cidadãos; a Telépolis pós-industrial tem a tendência de transformar em mercadoria a sua esfera privada”<sup>63</sup>

O trecho apresentado explicita as alterações causadas pelo avanço intenso da tecnologia, a invasão da esfera privada, da constante exposição e rompimento do ser “ilha”, em detrimento de uma rede subjetiva de dados, interconectada, e que por trás, traz um único objetivo, o Capitalismo. Assim, a consequência no mundo laboral é igualmente drástica. A tecnologia, mais precisamente inserida nos computadores, controla e substitui operários, o esforço físico se torna mecanizado e por fim, contingentes de operários são praticamente dispensáveis a produção. As evoluções tecnológicas não são igualmente acompanhadas pela reorganização e realocação dessa mão-de-obra ociosa no mercado, o que gera uma crise no sistema produtivo. O mercado de trabalho se encontra em escassez de vagas, em virtude da substituição tecnológica, enquanto o “gado humano” ocioso, pronto para laborar, encontra-se disperso. Consequentemente, os pleitos dos trabalhadores que conseguiram alguma alocação, dificilmente têm voz, o que prejudica a evolução dos aspectos protetivos da relação laboral.

O ponto mais sensível da origem do trabalho liderado pelas tecnologias é a desfragmentação do sistema produtivo. Veja, que a desfragmentação aqui apontada, não é simplesmente aquela apresentada no início do Toyotismo, por exemplo, mas sim, algo muito

---

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 176.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 215-216.

maior, uma completa descentralização focada em uma técnica de exploração individual, sob a aparência de colaboração, cooperação, conforme se verá mais à frente.

A ordem econômica capitalista, ainda com enfoque financeiro, movimenta o capital investido em novas tecnologias, novas descobertas na ciência, basicamente, “tudo”. É ela quem determina como nós, meros “seres mundanos”, “massa de manobra”, consumiremos, nos comportaremos, a qual informação estaremos sujeitos. Todo esse alcance da ordem econômica importa em absoluto controle sobre o que será vendido, como será produzido, por quem. Nesse sentido, ainda que o sistema produtivo entre em crise e a mão-obra ociosa supere números antes jamais vividos, o sistema criará métodos de manutenção da sua expansão e imposição de seu crescimento. A tendência mundial é desenvolver novas técnicas de exploração, que permitam a alocação da mão-de-obra ociosa, de modo mais atrativo para o monopólio do capital e menos protetiva aos trabalhadores.

Sobre os aspectos iniciais da Revolução Digital, destaca-se a introdução do *home office* na estrutura organizacional do trabalho. Então, grandes empresas que precisam dispor de enorme capital para manutenção de espaços a abrigar os postos de trabalho e todos os serviços concernentes a estes, viram nesta nova opção, uma excelente vantagem financeira<sup>64</sup>. Os aparentes benefícios de se trabalhar “de casa” são vendidos quase como privilégios, em uma sociedade assolada pelos males do Século XXI, como o trânsito e a violência. Contudo, no que se refere à transmutação dos padrões clássicos da relação de trabalho, a flexibilização proposta pelo teletrabalho é uma das formas iniciais de “isolar” o trabalhador e impedir o contato direto com seus pares. O questionamento que se faz então é: Qual é a identificação profissional entre os trabalhadores de uma empresa, que possuem regime de *home office*? Além disso, o sistema de controle “feroz” promovido pelos meios telemáticos é quase uma violação à privacidade, se já não o é.

“En el teletrabajo coexisten junto a posibilidades todavía insospechadas, y realmente atractivas, que contribuyen a garantizar su subsistencia, defectos del sistema que no parecen serle intrínsecos y son, por tanto, posiblemente eliminables. Este nuevo modo

---

<sup>64</sup> A empresa “Ticket” (relacionada ao benefício de alimentação) economizou cerca de R\$3.500.000,00 alterando o regime de seus funcionários, para o *home office* – “No começo, eram 120 funcionários na área comercial que adotaram o modelo de *home office*. Hoje, já são 160, o que corresponde a 20% do quadro total da Ticket. Desde então, os novos empregados são contratados sabendo que vão trabalhar de casa, que é um atrativo a mais, segundo o gerente. A economia da Ticket com a extinção das 24 filiais ficou em 3,5 milhões de reais”. Ursula Alonso Manso. Trabalho à distância. **Exame**, São Paulo, 28 de agosto de 2014. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/carreira/trabalho-a-distancia/>>. Acesso em 04 de junho de 2017.

de trabajar – rompe con la aristotélica unidad de lugar, tempo y acción – y libera al trabajador de algunas de las servidumbres que le venía imponiendo su condición, piénsese en la posibilidad de abandonar la macrociudad y revitalizar los núcleos rurales, de organizar un horario – a la carta –, de alcanzar de manera autónoma unos objetivos colectivos. Pero que el árbol no nos impida ver el bosque: para algunos, el teletrabajo puede no ser más que un neotaylorismo, ahora asistido por ordenador, que se traduce en repetitividad, bajos salarios e invasión de la vida privada. Y es que las nuevas tecnologías reparten de nuevo las cartas, de suerte que aquellos que saben servirse de ellas ganan – los otros, em general, pierden – por lo que conocer las reglas del juego deviene una necesidad en el ámbito laboral”<sup>65</sup>.

A questão do controle das tarefas é um dos pontos que chama a atenção para essa modalidade de trabalho, pois os sistemas de vigilância implementados são extremamente rigorosos. Neste aspecto, diversos instrumentos são utilizados para a gerência do trabalhador: o celular, o computador, as plataformas nas quais os trabalhadores estão submetidos e que possuem controle de acesso, datas, horários, nível produtivo. Tudo isso, dentro do que seria o “domicílio inviolável” do trabalhador. A crítica aqui realizada se refere ao modo de construção desse desmantelamento das relações clássicas, sem contrapartidas legais. No Brasil, por exemplo, a inclusão alteração do Artigo 6º na Consolidação das Leis do Trabalho (a partir da lei nº 12.551 de 2011) é uma contrapartida ínfima, diante das inúmeras consequências do teletrabalho.

O teletrabalho ainda é uma das modalidades que vem sendo bastante implementada em diversos setores da economia. Entretanto, nos últimos anos, o eixo da Revolução Digital se voltou, principalmente, para outras formas de trabalho que alteram ainda mais o cenário laboral.

O rompimento da estrutura organizacional do trabalho, com a fragmentação da produção, implica em grave alteração nos postos de trabalho, isso não é uma novidade. Porém, como dito, os aspectos de sistematização atuais ultrapassaram a “mera” falta de privacidade no teletrabalho, apresentando problemas ainda maiores. Se antes, o temor do empregado era como o surgimento de tecnologias influenciava internamente sua relação de emprego, no intenso controle sob sua relação por sistemas complexos de informação, GPS e outras técnicas, hoje, o enfoque também se concentra na substituição de seu posto. A substituição aqui tratada, não é referente ao desenvolvimento de tecnologias que reduzem a necessidade direta de pessoas, mas sim, a tecnologia que permite a atomização ainda maior da produção e desse modo contribui para o esfacelamento da relação de emprego clássica e protetiva ao trabalhador.

---

<sup>65</sup> ARANDA, Javier T. **El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral**. 2 ed. atual. Madrid: Consejo Económico y Social. 2001. p. 21-22.

“Desde o ludismo, os trabalhadores estão receosos com a possibilidade de as máquinas e, em geral, a tecnologia, poderem substituir totalmente os funcionários. Por isto, referida questão não parece muito nova, nem digna de um estudo que estabelece os desafios do mercado de trabalho no novo século. O que ocorre é que a forma com que a tecnologia está “acabando” com os “trabalhadores” não é exatamente o fato mais temido. As novas tecnologias estão permitindo uma diminuição dos custos de transação de forma inimaginável até alguns poucos anos atrás. Os custos de transação são a principal razão para que as empresas prefiram realizar o trabalho por si mesmas, dentro de uma organização preparada para atender o mercado. Nos séculos anteriores, as empresas eram conscientes de que realizar tal trabalho por pessoal independente, para a empresa, era caro. A informação viajava lentamente e se perdia grande parte da produtividade controlando *a posteriori* a qualidade do trabalho realizado. Por esse motivo, as empresas sempre preferiram contar com pessoal próprio – dependente ou subordinado – para realizar referido trabalho; pessoal formado pela empresa que assegure a qualidade do produto e a prestação do serviço oferecido pela companhia; pessoal sujeito a controles de entrada – entrevista de trabalho e processos seletivos; controles de qualidade de trabalho – supervisão por subordinados; controle de saída – poder disciplinar. Contudo, tudo isso muda quando as novas tecnologias reduzem os custos de transação a níveis quase nulos. Desta forma, com a redução dos custos de transação, a empresa não tem nenhum incentivo para possuir grandes estruturas organizacionais. Com efeito, qualquer observador da realidade pode perceber que a descentralização está aumentando, criando-se redes de produção dispersas. Com a redução dos custos de transação, a especialização da empresa passa a ser o principal objetivo”<sup>66</sup>.

O novo modelo econômico criado para adaptar-se aos tempos modernos, “aproveitar” a massa de trabalhadores ociosos e a tecnologia já existente e dispersa de modo global, passou a ser denominado de “economia de compartilhamento”, “economia disruptiva”, “*gig economy*”<sup>67</sup>.

A economia de compartilhamento é o modelo que combina duas formas principais de trabalho, o “*crowdwork*” e o trabalho “*on-demand*”<sup>68</sup>. O primeiro se refere a atividades que envolvem a realização de tarefas a partir de plataformas *online*, que colocam em contato indivíduos e diversas organizações, com outras pessoas e outras organizações, o que permite a aproximação entre trabalhadores e consumidores, ao redor do mundo. Há uma demanda por produtos e serviços específicos, com clientes que pagam pela execução dessas tarefas. Sobre o *crowdwork*:

---

<sup>66</sup> SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-29

<sup>67</sup> Há inúmeras outras denominações para o fenômeno da “economia compartilhada”, como “*sharing economy*”, “*on-demand economy*”, “*Uber-economy*”, “*crowdsourcing*”, “*crowdwork*”.

<sup>68</sup> KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Primeiras Considerações. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147.



“O chamado *Crowdsourcing* (também chamado de *Crowdwork*) consiste em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória. Esse modelo conta com três elementos: i) os “solicitantes”, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam os serviços; iii) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado. Este modelo de negócio pode ser utilizado para praticamente qualquer tipo de serviço, especializado ou não. Alguns exemplos de serviços que podem ser prestados a partir dessa modalidade podem ser: os serviços de transportes (táxi); entrega em domicílio; lavanderia; personaltrainers; montagem de móveis; desenho gráfico; fotografia; treinamento; guias turísticos; tradução; cozinha etc. Como se vê, praticamente qualquer emprego atual pode ser transformado”<sup>69</sup>.

Importante destacar que, dentre os inúmeros serviços apontados que podem ser alvo dessa nova forma de trabalho, há uma distinção entre aqueles que podem ser realizados em um ambiente estritamente virtual e os que necessitam de alguma execução de serviço local. Isso, porque a execução de serviços unicamente virtuais possui o risco reduzido, quando comparada à prestação de serviço que exige o deslocamento físico, e, portanto, está sujeita a inúmeras variáveis de risco, como acidentes, multas de trânsito.

Além da diferença de risco, tem-se o questionamento de qual será a lei aplicável àquela prestação de serviços. Se, por exemplo, o serviço for meramente virtual, ou seja, não exigir deslocamento e dispêndio físico, trabalhadores de todo o mundo podem concorrer para a realização daquela tarefa. É possível afirmar então, que a execução da tarefa é sujeita a um leilão de custo, quem tem o menor, ganha. Assim, o Direito do Trabalho é posto em xeque, pois as leis trabalhistas de todos os países estarão competindo entre si, e aqueles que possuírem menor austeridade serão indiretamente os campeões do referido “leilão”.

Os direitos passam a ser questionados, não de forma pontual e interna, mas a nível mundial, em virtude de uma competição desvairada de custos dos serviços.

“Desta forma, os direitos locais (nacionais) dos trabalhadores passam, diretamente, a ser um impedimento para que estes possam entrar no mercado de trabalho mundial. Isso deve mudar o foco das demandas sociais no sentido de uma luta global, visto que enquanto houver um país com menor proteção – como o salário mínimo interprofissional –, este vai empurrar para baixo os direitos de todos os outros países”<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 31.

<sup>70</sup> *Idem*.

Agora, em análise a segunda esfera do *crowdwork*, ou seja, as tarefas que exigem a ida até o local da prestação de serviços, tem-se que a concorrência é infinitamente menor. Em virtude da prestação de serviços ser pontual e local, há a redução direta do campo de trabalhadores dispostos à realização do trabalho, além da precificação estar igualmente limitada à aquela oferta de trabalhadores. A legislação laboral, neste caso, não se configura um empecilho ao acesso do mercado de trabalho, já que a competição é local, e, portanto, balizada pela incidência das mesmas leis.

Ainda sobre o *crowdwork*, Renan Bernardi Kalil diz:

“ No “crowdwork”, na maioria das vezes, são feitas micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não demandam muita qualificação e são monótonas, mas inexecutáveis por computadores ou sistemas automatizados, como responder pesquisas, avaliar elementos de texto e transcrever áudios. Existem casos em que uma grande atividade é dividida em micro tarefas independentes que, agrupadas, produzem um resultado específico (DE STEFANO, 2016; EUROFOUND, 2015). Ainda, há possibilidade do “crowdwork” envolver macro tarefas (menos automatizadas e que demandam melhor capacidade de análise), projetos simples (não automatizadas e que exigem investimentos do trabalhador) e projetos complexos, que são mais incomuns. Nesses casos, pode ocorrer a criação de logomarcas, o desenvolvimento de sítios eletrônicos, a elaboração inicial de campanhas de marketing ou a concepção e design de interiores (DE STEFANO, 2016; EUROROUND, 2015; MASELLI; FABO, 2015)<sup>71</sup>.

As principais plataformas de serviços genéricos e que funcionam como uma espécie de “quadro de anúncios” para as tarefas a serem executadas são: Amazon Turk, Microtask, Clickwork, Task Rabbit, Field Agent. Ao acessar o website da Amazon Turk (mtruk.com), há exposição de duas possibilidades, em tradução livre, “ganhar dinheiro realizando tarefas de inteligência humana” ou “obter resultados dos trabalhadores do website Mturk”. Ao ler a descrição dos atrativos e benefícios de se juntar à comunidade de “turkers” (como a Amazon denomina os fornecedores), é possível perceber como a relação apresentada é mascarada sob uma autonomia, que não existe. Os benefícios listados para se tornar um *turker* são a possibilidade de trabalhar de casa, escolher as horas que você trabalhará e “ser pago por fazer um bom trabalho”. Já os benefícios de expor suas tarefas e contratar um *turker* é ter acesso a uma mão-de-obra global, sob demanda e disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana; ter milhares de tarefas realizadas em minutos e pagar somente mediante satisfação com os

---

<sup>71</sup> KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Primeiras Considerações. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 149.

resultados. Todas essas características suscitadas como supostos benefícios comprovam a tese levantada, de como a organização do trabalho encontra-se fragmentada e como as tecnologias disruptivas desorganizaram a concepção de trabalho clássico, instigando técnicas de exploração sob o prisma de “modernidade” e “dinamismo”.

Ainda em continuidade ao acesso ao referido website, cliquei na aba “hits” (human intelligence tasks) e constatei que a tarefa mais cara listada na primeira página, representava a irrisória quantia de 0,09 centavos de dólar. A mão-de-obra que faz parte dessa comunidade não é controlada e a remuneração sofre inúmeras restrições:

“A Amazon, mediante essas condições gerais de cumprimento obrigatório, também impede que o trabalhador realize sua tarefa utilizando “robôs, *scripts* ou outros métodos automáticos”. Também proíbe que as partes contratantes acertem acordos por fora da plataforma da Amazon, limitando, assim, sua liberdade contratual. O preço mínimo que a Amazon paga por tarefa é de um centavo. No entanto, também é possível que o solicitante pague em dinheiro, o qual só pode ser gasto na própria Amazon, incluindo restrições no uso desse dinheiro, por exemplo, limitando à compra de videogames. A Amazon cobra 10% do transferido a título de comissão e se exime de mediar qualquer disputa entre as partes”<sup>72</sup>.

O autor Adrián Todolí Signes, inclusive, questiona a possibilidade de atrair mão-de-obra infantil tendo em vista a remuneração restrita à compra de videogames, por exemplo.

A primeira das formas de trabalho, até então explicitada, se apresenta como um meio de contato entre clientes e fornecedores, porém, sem adentrar no mérito de direção da prestação de serviços, sendo as tarefas as mais diversas.

No que refere à segunda forma de trabalho da economia de compartilhamento, o trabalho “*on-demand*”, tem-se que esse tipo de trabalho engloba a execução de serviços tradicionais, como transporte e limpeza, demandados por meio de aplicativo.

“Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão-de-obra (DE STEFANO, 2016). Por meio do uso do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho (DE STEFANO, 2016)”<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 34.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 150.

Nesse sentido, uma das características que distingue as formas de *crowdwork* e *on-demand* é a preocupação e garantia da prestação de serviços, por parte da plataforma eletrônica, com qualidade aceitável. As formas de controle então, se dirigem à esfera privada daquele que se propõe a realizar o serviço demandado, seja na vestimenta, no comportamento, e na própria realização do trabalho em si. O aplicativo de trabalho *on-demand* mais conhecido, atualmente, é o Uber. Assim, como principal enfoque do presente estudo é esmiuçar a estrutura deste aplicativo e seu funcionamento, o referido assunto será explicitado em capítulo próprio, em sequência.

Apenas para recapitular os rumos da nova organização do trabalho, as plataformas eletrônicas se inserem em um novo modelo de negócio, a combinar baixos custos operacionais e altos incentivos de capital. Como se viu ao longo de todo o presente estudo, o novo modelo de negócio, quando bem-sucedido e estruturalmente engendrado, pode vir a ser globalmente exportado e inserido em diversos países, com a mesma “fórmula de sucesso”. Em verdade, as plataformas eletrônicas *online* unem o que supostamente seria “útil ao agradável”, comportando o dinamismo necessário no Século XXI. A maioria dessas pode ser acessada até mesmo pelo celular. Pela variedade de coisas, objetos e serviços que esses aplicativos oferecem, é até difícil limitar seu campo de abrangência.

Pouco se discute nas ciências humanas, como podem os aplicativos ou plataformas em sentido geral, serem tão parecidos e ao mesmo tempo englobarem uma gama de “soluções” que podem ser aplicadas em inúmeras atividades e países ao redor do globo. A resposta para essa possibilidade é simples: a invenção e aprimoramento do algoritmo. O algoritmo é:

“*mat* sequência finita de regras, raciocínios ou operações que, aplicada a um número finito de dados, permite solucionar classes semelhantes de problemas.  
*inf* conjunto das regras e procedimentos lógicos perfeitamente definidos que levam à solução de um problema em um número finito de etapas”<sup>74</sup>.

O algoritmo é controlado por seu desenvolvedor, daí advém a subordinação lógica do trabalhador que usa o aplicativo às ordens do detentor do capital. Então, primeiramente, se deve entender que o algoritmo não é algo incontrolável, sem programação do ser humano. Pelo

---

<sup>74</sup> Conceito de algoritmo. Disponível em <https://www.google.com.br/#q=o+que+%C3%A9+algoritmo&spf=1496595951768> - Acesso em 04 de junho de 2016.

contrário, o ser humano com sua inteligência determina a programação do algoritmo de acordo com os objetivos a serem traçados. Então, os trabalhadores que se dispõem a realização das *tasks* sob a perspectiva da contrapartida remuneratória, se submetem a essa série de metas e padrões controlados pelo algoritmo e com avaliação dos próprios consumidores do serviço. Todo o procedimento de acesso à plataforma eletrônica, pelo trabalhador, é regido pelo *marketing* de colaboração, parceria. O controle das tarefas é realizado por meio de objetivos supostamente estipulados pelo próprio sistema.

“Os algoritmos atuantes em sistemas informacionais propiciam soluções para determinados problemas complexos, atuando na governança de informações e induzindo comportamentos na era informatizada. No campo do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o trabalho humano, os algoritmos expressam o poder empregatício. É fundamental compreender que eles são instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados, isto é, transformam os dados inseridos em um resultado desejado, baseado em cálculos, o que implica reconhecer que são controláveis”<sup>75</sup>.

A obscuridade da relação, entre o prestador de serviço e a empresa que gere o aplicativo, demanda preocupação, já que o rótulo de autonomia em relação à jornada ou à realização daquela atividade econômica como um complemento a renda é mascarada sob os “véus do cooperativismo”. Surge então o questionamento: Como haverá autonomia integral do trabalhador, se o algoritmo programa todas as tarefas, eventos, bônus, recompensas e até punições? Resta configurado o que se chama de “liberdade programada”, ou seja, o algoritmo permite uma gama de ações e a escolha é de liberalidade do trabalhador, contudo, tanto as ações quanto os resultados são limitados a programação; diz-se que a liberdade concedida é uma “autonomia na subordinação”.

Além disso, a violação à privacidade do trabalhador, nestas plataformas, ultrapassa qualquer nível de normalidade. É possível citar, nos casos de aplicativos de transportes, por exemplo, o controle da velocidade do carro, a localização e as rotas utilizadas, quantas horas o trabalhador encontra-se ativo, qual seu faturamento, além das *ratings* dos consumidores que permitem o juízo pessoal e individual do trabalhador. Ademais, dificilmente os limites da “tecnologia de vigilância” podem ser medidos. Como saber para onde as informações adquiridas estão sendo utilizadas? Como saber se o controle e a troca de informações se limitam

---

<sup>75</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva e a subordinação por algoritmos. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 162.

ao uso do aplicativo? Outros aspectos específicos da empresa Uber, paradigma no estudo de observação do controle por algoritmo, serão explicitados no Capítulo a seguir.

De plano, a tendência da Revolução Digital é de que o trabalhador que se submete à realização das tarefas, sejam elas micro ou macro, permaneça cada vez mais alienado sobre o destino do resultado final de seu labor. Alguns autores inclusive remetem esse novo sistema de atomização às ideias de Frederick Taylor, quando propôs a divisão da produção em pequenas tarefas. A observação de todas as plataformas anteriormente suscitadas permite entender como o fracionamento do trabalho instiga a exploração dos trabalhadores, sob uma perspectiva desvinculada ao ônus da relação de emprego. Ao contrário do Toyotismo em que o *core business* ainda contava com trabalhadores conectados pelo elo empregatício, as formas de *crowdwork* e o *on-demand* excluem completamente os postos antes existentes, mais uma vez, sob a máscara da “parceria”.

### 3. UBER: ANÁLISE DE SUA ORGANIZAÇÃO

A empresa Uber se apresenta como “uma plataforma de tecnologia que liga pessoas. Pessoas que querem se deslocar na cidade, e pessoas disponíveis para as levar onde querem ir”<sup>76</sup>. Ao acessar o website da companhia, a parte histórica é contada:

“O que começou como um aplicativo para solicitar carros pretos premium em algumas áreas metropolitanas está agora mudando a malha logística das cidades em todo o mundo. Seja uma viagem, um sanduíche, ou um pacote, usamos a tecnologia para dar às pessoas aquilo que elas querem, quando querem.

Para as mulheres e homens que dirigem com a Uber, nosso aplicativo representa uma forma flexível de ganhar dinheiro. Para as cidades, ajudamos a fortalecer as economias locais, melhorar o acesso ao transporte e tornar as ruas mais seguras. Quando você torna o transporte tão confiável como água corrente, todos se beneficiam. Especialmente, quando está nevando lá fora”<sup>77</sup>.

Conforme se depreende do trecho apresentado e em continuidade à abordagem do Capítulo anterior, a empresa Uber, em nada se difere das outras empresas que se propõem a forma de trabalho *on-demand*, despontada na *gig-economy*, mas, por ser a mais conhecida delas, será o caso paradigma a ser estudado. Atividades tradicionais, como transporte e limpeza, são propostas pelas empresas, por meio de aplicativos que garantem a prestação dos serviços com qualidade. Toda a execução do serviço é controlada de forma algorítmica e os prestadores de serviço ficam sujeitos ao modo de direção estipulado pela empresa, que se encontra “por trás” de toda a programação do aplicativo.

#### 3.1. Características

A Uber apresenta o relacionamento tanto para os clientes, quanto para os motoristas, como um sistema de parceria, que permite por um lado a segurança e baixo custo (no lado dos consumidores), e por outro lado (dos motoristas), ter a liberdade de “definir seu próprio horário” e “ganhar mais em qualquer lugar”<sup>78</sup>. Na mesma página do website, em que se encontram esses

---

<sup>76</sup>Apresentação da empresa “Uber”. Disponível em: <[http://www.betventures.org/uploads/7/2/0/6/72063067/ptbet24marketingchallengeuber\\_\\_1\\_.pdf](http://www.betventures.org/uploads/7/2/0/6/72063067/ptbet24marketingchallengeuber__1_.pdf)>. Acesso em 05 de junho de 2017.

<sup>77</sup> Como a empresa Uber se apresenta em seu website. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>> . Acesso em 05 de junho de 2017

<sup>78</sup> Extraído do website da própria Uber. Disponível em<<https://www.uber.com/pt-BR/drive/>>. Acesso em 05 de junho de 2017

benefícios de ser um “parceiro”, há a disposição em “letras garrafais” do seguinte depoimento de uma das “parceiras”:

“Faço meus horários, sou meu patrão e recebo sempre em dia. Amo muito e indico para todos”.  
 Maria Cristina  
 Parceira da Uber em Belo Horizonte”<sup>79</sup>.

No aplicativo da companhia é possível que o motorista veja seus ganhos, as áreas que possuem maior demanda por motoristas, instruções sobre o trajeto, além de ser possível na seção “avaliação dos usuários” entender o que os usuários mais gostam em viagens melhores avaliadas. Importante destacar também, que a Uber se preocupa em “facilitar” todo o acesso do motorista à inserção na plataforma; se o motorista não tiver carro, a Uber facilita o aluguel e a compra, por meio de convênios; a gasolina e manutenção do carro podem ser adquiridas/realizadas com o acesso à descontos exclusivos promovidos pela Uber (em postos de gasolinas, redes de oficinas, lava-jatos, lojas de pneus); e por fim, a compra de celular (um dos principais instrumentos para a utilização da plataforma) e planos de dados, também possuem descontos para os “parceiros”<sup>80</sup>. Resta evidente, que a companhia possui uma organização extremamente engendrada, com parcerias com outras empresas, para engajar até mesmo aqueles que não possuem renda suficiente para adquirir os instrumentos necessários à atividade econômica.

A empresa, por meio do aplicativo, cria uma grande base de dados, com clientes que almejam realizar uma corrida, e do outro lado, encontram-se os motoristas, disponíveis àquela prestação de serviço. Então, a princípio, a Uber muito se utiliza desse argumento: “base de dados” em um aplicativo que “ajuda” os motoristas a encontrar clientes, sem intermediação da empresa; que seria supostamente de “tecnologia”. Contudo, ver-se-á que a empresa possui enorme direção sobre a prestação de serviço, influenciando inclusive como os motoristas se comportam e se vestem.

O funcionamento da sistematização de viagens ocorre da seguinte forma: o motorista abre o aplicativo e clica em “ficar online”, ao receber uma notificação de viagem, pode aceitá-la ou não, caso positivo, quando a viagem começar, o motorista receberá todas as instruções até o

<sup>79</sup> Trecho extraído do website da própria Uber. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/>>. Acesso em 05 de junho de 2017.

<sup>80</sup> *Idem*.



destino final. Ao fim da corrida, o motorista e o cliente atribuirão uma nota de avaliação um para o outro. Por fim, a remuneração do motorista é creditada em sua conta semanalmente.

O grupo CIRT (Configurações Institucionais e Relações de Trabalho), da Faculdade Nacional de Direito (UFRJ) realizou uma pesquisa etnográfica com os motoristas da Uber, no período de maio a julho de 2016. Nesta pesquisa, traçou-se um perfil dos motoristas que aderiram à plataforma, sendo este, parcialmente heterogêneo. A faixa etária, por exemplo, dos quarenta entrevistados, se demonstrou bastante variável (havendo certa concentração entre 31 a 50 anos de idade). Os pontos de homogeneidade são o gênero masculino (todos os entrevistados eram homens) e o nível de escolaridade acima da média<sup>81</sup>.

Sobre a escolaridade dos entrevistados, somente um trabalhador informou não ter o nível médio completo, ao passo que 57,5% declararam ter no mínimo o curso superior incompleto. Além disso, um dos entrevistados afirmou ter doutorado. Diante dessa particularidade, é imprescindível a reflexão sobre como o princípio da proteção não pode estar diretamente correlacionado à formação do trabalhador, mas a sua hipossuficiência na relação de subordinação jurídica do contrato de trabalho. Nesta lógica, observa-se que mesmo com razoável nível de escolaridade, muitos dos motoristas não se veem em condição de exploração pela Uber. Muitos, citam os elementos básicos do contrato de trabalho, mas não se sentem parte dele. O depoimento do motorista Evanylson, 44 anos e ensino superior incompleto, representa uma dessas opiniões:

“Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho como outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo... Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalhar à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo”<sup>82</sup>.

Ainda em relação ao sistema de parceria, inúmeros outros motoristas incorporam a tese de que não estão inseridos na relação de emprego.

<sup>81</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 131.

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 134.

“O motorista Cesar, 51 anos, ensino médio completo, ao ser perguntado se a Uber dá mais atenção aos clientes do que aos motoristas: “Com certeza, com certeza... já começando pela parceria, né, já que não tem vínculo, já que não tem nada... o atendimento ao cliente acho que é o principal deles”.

Eduardo, 46 anos, nível superior, tenta explicar a relação deles com a Uber: “Não, é como se fôssemos autônomos, prestadores de serviço, não temos vínculo empregatício”.<sup>83</sup>

Outro aspecto alvo de preocupação é a jornada extenuante que esses motoristas realizam. Como destacado no depoimento do motorista Evanylson, o aceite de corridas se torna quase viciante, e dificilmente o motorista realiza que seu labor já completa mais do que limite aceitável.

“Felipe, 36 anos, superior completo, apresenta a tensão entre a liberdade que a Uber daria para os horários e o valor da tarifa imposta pela Uber: “É um serviço de transporte melhor do que táxi [para o passageiro]. (...) Somos prestadores, mas somos chamados de ‘parceiros’, porque eles cedem a marca e a gente faz o nosso horário, faz o dia da maneira que a gente quiser. Eu só acho que a tarifa é muito alta. Eu tenho que pagar 20% de todas as corridas pra eles. (...) Se a taxa fosse menor, eu ficaria, por mais que eu ache que dirigir não me agregue intelectualmente. Nessa condição que eu me encontro hoje, eu seria mais feliz financeiramente se a Uber diminuísse a taxa que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia.” A sensação parece generalizada, como se percebe no depoimento de Robson: “Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café-da-manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.”<sup>84</sup>

A série de depoimentos apontados desmistifica a imagem do cooperativismo proposta pela Uber. Os motoristas, apesar de se isentarem da condição de empregados, já se mostram convictos do ônus de se trabalhar para Uber, como por exemplo, a baixíssima tarifa das viagens, e conseqüentemente, a puxada jornada para se obter ganhos mínimos.

Observa-se que as características apontadas pelo *marketing* da companhia são desmistificadas pelos próprios motoristas. Todo o regime de autonomia, de colaboração e parceria “cai por terra”.

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>84</sup> *Idem*.

### 3.2. Sistema de controle

A subordinação algorítmica trazida pela Uber é um tanto inovadora. O conceito de algoritmo já foi demonstrado em Capítulo supra. Contudo, agora será explicitado como as práticas de controle advindas da programação do aplicativo implicam na subordinação direta dos motoristas.

Inicialmente, oportuno entender a nova forma de organização empresarial, a governança pelos números. Rodrigo Carelli explica que o cálculo, historicamente, sempre esteve em harmonia ao ser-humano, sendo este, sinônimo da busca pela perfeição, do belo<sup>85</sup>. Esse precedente, levou o homem a se organizar desde o fim da idade média até a era industrial sob o “modelo físico-mecânico” do relógio. Sistematização, esta, que fora destituída em prol das alterações no cenário da própria ciência. O modelo anterior decaiu pela “cibernética” e a revolução informacional, passando a ter enfoque no computador.

“O governo era ligado a ideias como povo, território, lei, liberdade, moral, justiça, julgamento, regra, regulamentação... Já a governança substituiu essas ideias, respectivamente, por sociedade civil, espaço, programa, flexibilidade, eficácia, avaliação, objetivo, regulação... A organização do trabalho, atualmente, não é mais concebida como um jogo de pesos e de forças na qual o trabalhador seria uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos* –, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada – nos moldes previstos por George Orwell em *1984* e pela distópica série do Netflix *Black Mirror*”.<sup>86</sup>

A prática organizacional, então, passa a ser por regras e comandos preordenados. O trabalhador é restituído de certa autonomia, porém sempre inserido na lógica limitada da programação. O algoritmo permite a mutabilidade dos comandos em tempo real, tendo em vista capacidade de adequação a uma série de episódios planejados. Dentro dessas “alterações” em tempo real, incumbe ao trabalhador reagir a aqueles estímulos, na lógica da integral disponibilidade e mobilização. Assim, enquanto a programação do algoritmo é de suma importância para a realização objetiva dos resultados, o trabalho passa a ter menor valor dentro da cadeia produtiva.

Isso, porque a tendência de uma lógica cibernética, programada e extremamente inteligente (no que tange a capacidade de apresentar respostas a inúmeros problemas

<sup>85</sup> *Idem*.

<sup>86</sup> SUPIOT, 2015, *apud* CARELLI, 2017, p.140.

preordenados) reduz a dependência em relação à capacitação da mão-de-obra. A obra de Rodrigo Carelli cita o exemplo de Yuval Harari, sobre a elaboração de uma “sopa”. Na concepção algorítmica, o passo-a-passo para preparar a receita de uma sopa (separar legumes, ferver a água, etc) é a programação do algoritmo; nesse contexto, ainda que alguns ingredientes sejam alterados, o método de fazê-la e o resultado serão sempre os mesmos, ainda que com pequenas variações<sup>87</sup>. Então, esse procedimento pode ser aplicado a inúmeros outros cenários:

“Mais à frente, Harari mostra o funcionamento de um hospital moderno: o paciente chega, alguém da recepção apresenta-lhe um formulário-padrão e faz algumas perguntas, que são encaminhadas então a uma enfermeira, que por sua vez observa o protocolo do hospital para a decisão da realização de exames iniciais, como tirar a pressão. O médico de plantão examina os resultados e segue um protocolo para onde encaminhará o paciente. Ali ele fará novos exames mais minuciosos e ao final o paciente retorna ao médico que, a partir de bases conhecidas prescreverá medicamentos ou novos exames. Apresenta-se assim então uma estrutura empresarial algorítmica, que inclusive permite “que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você.<sup>24</sup>” E a empresa terá uma ótima probabilidade de cumprir o seu objeto de negócios.<sup>88</sup>

Na coerência da organização da Uber, basta que a programação seja bem alinhavada para que o trabalhador seja “autoativado”. No aplicativo, por exemplo, o trabalhador pode até se recusar a ficar “disponível”, porém, no momento em que estiver, será instigado a ficar cada vez mais e mais<sup>89</sup>. A subordinação dos trabalhadores da Uber funciona mediante uma política denominada *carrots* (premiações) and *sticks* (porretes)<sup>90</sup>. Ou seja, uma política que combina recompensas e punições, como forma de induzir bom comportamento. Esse raciocínio inclusive já se faz internalizado pelos motoristas, como se vê nos seguintes depoimentos:

“Eduardo, 69 anos, aposentado, que afirmou fazer 91 horas semanais, deu interessante depoimento: “A Uber costuma inventar atrativos para incentivar motorista a continuar dirigindo. Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois estaria “há 10 minutos de ganhar duas horas”; (...) [sobre o preço dinâmico] Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma “brincadeira de gato e rato”. Esse mecanismo acaba sendo “tendencioso”, pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em

<sup>87</sup> HARARI, 2016, *apud* VASCONCELLOS, 2017, p.92.

<sup>88</sup> HARARI, 2016, *apud* CARELLI, 2017, p. 139.

<sup>89</sup> Os motoristas da Uber dizem que recebem mensagens com estímulos a ficarem disponíveis, mesmo quando estão *off-line*.

<sup>90</sup> The “carrot and stick” approach (also “carrot or stick approach”) is an idiom that refers to a policy of offering a combination of rewards and punishment to induce good behavior. It is named in reference to a cart driver dangling a carrot in front of a mule and holding a stick behind it. The mule would move towards the carrot because it wants the reward of food, while also moving away from the stick behind it, since it does not want the punishment of pain, thus drawing the cart.

endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado.”.<sup>91</sup>

“Quanto às bonificações, os motoristas relataram terem recebido incentivos no dia da paralisação dos taxistas, no Carnaval e também para indicar novos motoristas, ou quando se completam as primeiras corridas. A grande maioria não entendia corretamente a política de bonificações. Como afirmou Yuri, 22 anos, superior incompleto, há três meses na Uber: “O Uber te dá bonificações quando você completa algumas coisas.”.<sup>92</sup>

“Renan, 23 anos, ensino médio completo, que estava há três meses na Uber, afirmou: “Eles dão uma bonificação quando você chama outro motorista pra trabalhar no Uber. Então eles dão incentivo pra você arrumar concorrência pra você mesmo. É 600 reais que eles pagavam por indicado, e quando seu indicado completa 20 viagens você ganha 600, e o indicado 200. Mas hoje em dia mudou, eles agora estão pagando 700 reais se o indicado fizer 50 viagens e o indicado não ganha mais nada. Então eu penso que não vale a pena, pois os 700 reais que você ganha hoje você perde depois de tanto carro rodando na rua, aumentando a concorrência.”.<sup>93</sup>

As bonificações pela “tarifa dinâmica”, bem como, pelo número de corridas realizadas e captação de novos “parceiros” estimula os motoristas à incessante busca por cada vez mais horas disponíveis, retornando ao ciclo vicioso da intensa mobilização. Assim, levando em consideração que uma das formas de controle do trabalho é via monitoramento eletrônico, a plataforma controla os percursos, as horas de atividade e inatividade do motorista. Conforme se depreende dos depoimentos, não é “do nada” que quando o motorista estafado, pretende desligar o aplicativo, alguns bônus surgem na “tela” a fim de que o trabalhador se mantenha *online*, justamente, pela mobilização estar inserida no contexto psicológico e não mais, físico. Veja, que o engajamento do trabalhador fomentado pela empresa implica em uma “relação de aliança”, qual seja:

“ O liame de aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance”<sup>94</sup>.

O trecho supracitado reproduz o dinamismo da exploração do trabalhador submetido ao controle algorítmico. Em contrapartida, para que sejam garantidos os objetivos e assegurado o engajamento dos motoristas, há punições e penalidades das mais diversas, que vão desde a

<sup>91</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 136.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 137.

<sup>93</sup> *Idem*.

<sup>94</sup> *Ibidem*, p.141-142.

suspensão até a exclusão – daí a alusão ao *stick* (porrete). O que chama a atenção nessa ótica de punições é a arbitrariedade da empresa ao tomar decisões injustificadas que afetam diretamente o motorista. Ainda em resgate aos depoimentos tomados na pesquisa realizada pelo grupo “CIRT” e na reflexão aprofundada por Rodrigo Carelli, vejamos como os próprios motoristas compreendem a lógica interna da empresa:

“Renato, 53 anos, segundo grau recebeu advertência da Uber: “Eu já recebi advertência, porque o carioca tá acostumado com reclamação, qualquer coisa reclama (Renato). (...) Tava tocando música baixinha, aí a moça atendeu o telefone, aí eu abaixei, aí ela falou que eu não tinha perguntado pra ela se ela queria o som baixinho ou desligado. A outra pediu uma água e botou dentro da bolsa (...) Aí ela reclamou, aí teve uma outra reclamação lá de que o Uber demorou, mas está com trânsito. Mas o que aconteceu, eles entraram em contato com o senhor (entrevistador)? Não, eles cortam o aplicativo. Cortam na hora, mas você vai lá e eles colocam na hora também. Aí eles cortam e o senhor teve que ir lá (entrevistador)? Aí tem que ir lá, aí você explica e eles ativam outra vez. Aí depois, nunca mais, teve advertência nenhuma. Não quiseram nem saber da sua versão (entrevistador)? É radical!”.<sup>95</sup>

“Renan, também já citado acima, afirmou que: “na verdade você ganha advertência se recusar muitas corridas. Se aparecer aqui uma viagem e você não aceitar 3 vezes, você fica 10 minutos impedido de receber corrida.”<sup>96</sup>

“O motorista Evanylson, já citado, disse que: “Tem um número ‘x’ de recusas. Se recusar muita corrida, você recebe uma mensagem. Se continuar recusando muito, eles te bloqueiam e você tem que ir lá na Uber.”<sup>97</sup>

Outro método de controle característico da Uber é a avaliação individual dos motoristas a ser feita pelos clientes e vice-versa. Como dispõe o website da companhia: “Os usuários e motoristas avaliam uns aos outros após cada viagem, para garantir que apenas pessoas educadas e respeitadas possam usar a plataforma da Uber”<sup>98</sup>. Neste aspecto, o sistema de vigilância é potencializado, na medida em que os clientes são utilizados como *longa manus* da empresa e têm a prerrogativa de controlar o comportamento dos prestadores de serviços. Não há que se comparar as consequências entre a baixa avaliação do cliente e a do motorista, já que o primeiro possui o capital (que é o objetivo da empresa), enquanto o segundo é absolutamente descartável.

O sistema de avaliações permite a extensão da atividade de vigilância e a nota atribuída ao motorista é determinante para sua continuidade na plataforma. Desse modo, a submissão do motorista às notas dos clientes o obriga a atender os parâmetros estipulados pela empresa. Não

---

<sup>95</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>96</sup> *Ibidem*, p.137.

<sup>97</sup> *Idem*.

<sup>98</sup> Trecho extraído do website da própria Uber. Disponível em<<https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>>. Acesso em 05 de junho de 2017.

é por coincidência que a companhia sugere o fornecimento de água, o porte e a vestimenta de determinada maneira.

“O “parceiro” Bruno, 32 anos, ensino médio técnico em segurança do trabalho, há um mês na Uber, disse: “que se recusar [corrida] sofrerá advertência, por SMS, e-mail... Me sinto pressionado pelas notas dos clientes, os clientes são muitos exigentes, no geral... Eles dão nota sem deixar comentário (justificar). Em certa ocasião recebe uma nota baixa porque meu Waze não bateu com o da cliente. Os motoristas com média abaixo de 4.75, você sofre uma primeira advertência... Persistindo a média abaixo do desejado, você é convidado a assistir a uma palestra nas dependências da empresa”<sup>99</sup>.

“Mario, 50 anos, ensino fundamental incompleto, perguntado sobre as exigências da Uber, respondeu: “Todas as exigências possíveis, carro sempre limpo e cheiroso, com mimos aos clientes, bem vestidos de calça jeans e blusa polo e educação e atenção total ao cliente.”<sup>100</sup>.

“Flavio, 45 anos, segundo grau completo, afirmou ir sempre à sede da Uber: “[Já fui] várias vezes. Na primeira para assistir a uma palestra e na segunda para realizar os testes exigidos (inclusive psicológico) e participar de um curso de boas maneiras. Em outras três ocasiões, foi ao local para reclamar pelo não recebimento do benefício de indicações de motoristas.”<sup>101</sup>.

É possível inferir que o sistema de notas é uma incorporação no mundo do trabalho, do que previa Foucault, quando dispôs sobre a dispersão da vigilância e controle social baseado na observação, ao contrário do modelo de Bentham, o panóptico, que possuía o controle incorporado no vigilante da torre central, com visão periférica. A corporificação da vigilância está na avaliação dos milhões de clientes da Uber, que fazem o juízo de valor sobre o cumprimento ou não da programação, pelos motoristas<sup>102</sup>.

Após ultrapassadas as formas de controle abordadas, cumpre agora, adentrar em uma das medidas de controle mais eficazes da Uber, a precificação. O sistema de preços da plataforma influencia o comportamento dos motoristas diretamente. Primeiramente, deve-se entender que a tarifa da Uber é relativamente mais baixa do que, por exemplo, os táxis (ainda que se tratem de disposições diferentes de trabalho, a forma clássica de transporte nos moldes do propõe a Uber, ainda é o táxi). Em verdade, a tarifa é extremamente baixa, o que provoca a jornada extenuante dos motoristas e o desmonte da concorrência.

<sup>99</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137.

<sup>100</sup> *Ibidem*, p. 138.

<sup>101</sup> *Idem*.

<sup>102</sup> FOUCAULT, 1987, *apud* CARELLI, 2017, p. 213-214.

Tendo em vista que a nova organização proposta pela Uber remete à remuneração não por tempo à disposição, mas pela produção efetiva, resta configurado o “porque” das tarifas mais baixas. O motorista, por ser um “parceiro” não mais se limita à jornada legalmente prevista, e mais além, trabalhará ainda mais horas a fim de conseguir a remuneração mínima; “é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa”<sup>103</sup>. Outro prisma que pode ser analisado, é que o tempo e as metas de horas de “direção” importam na confiabilidade do motorista, para a empresa. Como já dito anteriormente, o aspecto psicológico dessa relação “neofeudal” é muito eficaz no controle do “bom comportamento” dos motoristas. Então, aquele que segue às ordens da empresa e permanece mais tempo *online* atendendo em tempo real os estímulos do aplicativo (inseridos na programação algorítmica), inevitavelmente, terá uma melhor avaliação tanto pela Uber, quanto pelos clientes.

### 3.3. Análise das decisões

A exposição das formas de controle perpetradas pela Uber propõe a reflexão da condição marginalizada em que se encontra seu prestador de serviço. Tem-se que, a relação de emprego não é reconhecida pela empresa, apesar das características fáticas que a ensejam. Contudo, também não é razoável “fechar os olhos” para a nova categoria de trabalhadores inseridos na economia de compartilhamento e entender a configuração de vínculo, nos mesmos moldes da clássica. No Brasil, por exemplo, por interpretação extensiva, a categoria poder-se-ia dizer incluída no rol dos Artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, principalmente, pelo Artigo 6º, *caput* e parágrafo único, com a redação dada pela lei 12.551 de 2011, que traz a possibilidade de subordinação jurídica por comandos telemáticos. Porém, há inúmeras controvérsias de interpretação respectivas a consolidação dessa relação de emprego, como é o exemplo dos autores que reconhecem certa autonomia desses trabalhadores. Independente da corrente, reconhecer ou não a relação de emprego, o fato notório a ser estudado, é que o Judiciário tem sido provocado a discutir a matéria.

O Judiciário brasileiro e de outros países já manifestaram seus entendimentos em decisões recentes. No caso brasileiro, à época da realização deste estudo contabilizou-se 5 decisões.

---

<sup>103</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 142.



Dentre as quais, duas favoráveis<sup>104</sup> ao reconhecimento do vínculo empregatício e três não favoráveis. No âmbito internacional, verificou-se a existência de uma única decisão paradigmática no Reino Unido (favorável ao vínculo) e uma do estado da Califórnia nos Estados Unidos (igualmente favorável).

Inicialmente, serão analisadas as decisões provenientes do Judiciário brasileiro favoráveis ao vínculo de emprego dos motoristas da Uber. Assim, tendo início com o processo de nº 1001492-33.2016.5.02.0013, de decisão foi proferida em 11/04/2017, pela 13ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP, tem-se que, o Magistrado adotou diversos critérios para a consolidação do vínculo de emprego. Contudo, dois pontos sensíveis foram destacados na referida interpretação, são eles: a atividade principal da Reclamada estar ligada à prestação de serviços de transporte, e não de tecnologia como afirma em sede de defesa; além da precificação unilateral realizada pela empresa.

“[...] A retórica da contestação é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada *economia de compartilhamento*. Todavia, ela não corresponde à realidade. Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros. [...] E a resposta deve ser enunciada de maneira clara: *a mercadoria da ré é o serviço de transporte*. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. ***É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.*** Veja-se o que disse a testemunha *Felipe Gonçalves Wanderley*, que exerce o cargo de gerente de operações da empresa. Ele referiu os critérios que a ré utiliza, unilateralmente, para estabelecer, também unilateralmente, os preços dos serviços de transporte. Ora, fosse a relação jurídica pertinente ao serviço de transporte unicamente entre o passageiro e o motorista (que é a tese da defesa), a fixação do preço ocorreria por negociação entre eles - isto é, entre o motorista e o passageiro. Mas não. A ré fixa um preço, e sequer o revela antecipadamente ao motorista. Esse dado é relevante, a indicar que a ré atua na prestação de serviços de transporte de passageiros. E usa para isso a mão de obra de motoristas cadastrados em sua plataforma. Tal plataforma serve, portanto, como instrumento de prestação do serviço principal, apenas isso. [...]”<sup>105</sup>.

Veja, que a decisão está em consonância com a tese apontada pelo presente estudo, de que a economia de compartilhamento mascara a relação de emprego, e por esta última advir do campo fático, seu reconhecimento é imprescindível, independente de ato volitivo das partes

<sup>104</sup> Uma delas já foi revertida no Tribunal, conforme será detalhado mais à frente.

<sup>105</sup> Processo eletrônico nº 1001492-33.2016.5.02.0013, Órgão julgador: 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz Eduardo Rockenbach Pires, Data de Julgamento: 11/04/2017, Data de Publicação: 20/04/2017.

inseridas nesse contexto. Os requisitos básicos para a configuração da relação de emprego são especificados um a um, pela referida decisão:

**“2.8.4.1. Trabalho por pessoa física** O primeiro requisito da relação de emprego é preenchido, sem qualquer controvérsia. Não há sequer alegação no tocante à possibilidade de vinculação de pessoa jurídica na plataforma, para prestação do serviço. Esta ocorre necessariamente com pessoas físicas. **2.8.4.2. Pessoalidade na prestação de serviços** O trabalho do motorista, na sistemática adotada pela empresa ré, é indubitavelmente de natureza pessoal. A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. O cadastro do motorista no aplicativo é feito *intuitu personae*, até mesmo com foto e identificação. A ré, em depoimento pessoal, referiu inclusive que “não mais” exige atestado de antecedentes criminais, a sugerir que isso ocorrera no passado, como aliás declarou a testemunha *Bruno Praça Sevieri* (cf. item 3 do depoimento). [...] **2.8.4.3. Não eventualidade da prestação de serviços** Quanto à característica da não eventualidade, sua aferição concreta depende, evidentemente, da situação pessoal do autor, e não das modalidades de trabalho compatíveis com a plataforma criada pela ré. Na medida em que se deixa isso claro, evita-se o erro de incidir em excludentes genéricas descritas pela contestação. Parece correto dizer que a plataforma da ré admite o trabalho eventual. As testemunhas ouvidas em audiência afirmaram, de fato, que não existe um limite de tempo para o motorista permanecer inativo (“off line”), tampouco existe uma imposição de número mínimo de horas de trabalho por dia ou por semana. Todavia, dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual. O autor alegou que trabalhava mais de quarenta e quatro horas por semana. Como a ré detém todas as informações do cadastro de cada motorista, seria muito fácil a ela comprovar a exata frequência do autor ao trabalho. Bastava apresentar nos autos o detalhamento das viagens realizadas e tempo de permanência “on line”. Desse modo, a ausência de prova sobre a alegação de eventualidade milita em desfavor da ré. [...] **2.8.4.4. Onerosidade** Quanto ao requisito da onerosidade, não há maiores dificuldades em perceber sua existência no caso em exame. Na medida em que se afastou a tese da ré no tocante à sua atividade econômica principal (cf. item 2.8.3, cujos fundamentos são aqui reiterados), tornou-se clara a inversão retórica operada pela defesa: não existe pagamento de remuneração pelo motorista à empresa, em razão do fornecimento da plataforma; existe, isso sim, remuneração paga pela ré ao motorista, pelo trabalho desempenhado por ele na atividade econômica da empresa. [...] **2.8.4.5. Subordinação** [...] Como já exposto, a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a *ciência* do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o *negócio*, é da empresa ré, e não do motorista. Cumpre ressaltar, quanto ao caso em exame, que a ré mencionou em depoimento pessoal que monitora a chamada, cujo aumento inclusive *taxa de cancelamentos* gerou a dispensa do autor (cf. itens 2 a 4 do depoimento pessoal). Está presente em tal conduta tanto a exteriorização da organização dos fatores de produção pelo empregador quanto a subordinação do empregado a essa mesma organização. Em suma: havia trabalho subordinado. [...]”<sup>106</sup>.

No que se refere ao requisito subordinação o Juízo adota o critério de que os sinais e indícios desse instituto são variáveis e irregulares. Por isso, que análise das inúmeras formas de controle realizadas sobre o motorista, por meio da tecnologia, permite a conclusão de que a Uber não necessita exigir horas fixas e dias de trabalho, para a completa direção da prestação

<sup>106</sup> *Idem*.

de serviço. Nesta decisão, o Magistrado não utilizou-se do comando por meios telemáticos (Artigo 6º, parágrafo único da CLT<sup>107</sup>), propriamente dito, para justificar eventual subordinação jurídica, mas a precificação unilateral e a inserção do trabalhador na dinâmica da atividade fim da empresa.

A outra decisão favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego com a Uber, já foi reformada por decisão do Tribunal. Trata-se do processo de nº 0011359-34.2016.5.03.0112, de sentença proferida em 13/02/2017, pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG. Esta decisão se apresenta de forma similar à anteriormente apontada, entretanto, cabe aqui destacar duas interessantes proposições. A primeira diz respeito ao fenômeno da “uberização” e a segunda sobre a presença da pessoalidade, requisito precípua à relação de emprego. Sobre a primeira proposição, tem-se que:

“A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a “uberização”, que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um ‘patamar civilizatório mínimo’ por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.”<sup>108</sup>.

O trecho explicita a preocupação da atomização do contrato de trabalho, diante da nova organização do trabalho imposta pela Uber, porém, que pode ser adequada à inúmeras outras atividades econômicas. Igualmente, traz a importância do Direito do Trabalho na regulação do mercado de trabalho e na construção e manutenção de um “patamar civilizatório mínimo”. A

<sup>107</sup> Consolidação das Leis do Trabalho

<sup>108</sup> Processo eletrônico nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Órgão julgador: 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, Juiz Márcio Toledo Gonçalves, Data de Julgamento: 13/02/2017, Data de Publicação: 14/02/2017.

interpretação do Magistrado é importante, na medida em que, reconhece a impossibilidade de compactuar com a extração e apropriação do labor, sem a contrapartida regulatória do Direito do Trabalho. Outro aspecto relevante é a fundamentação do requisito “pessoalidade” na relação de emprego do motorista, para com a Uber.

“Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço. O argumento não procede. Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor ira nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará. Por tudo isto, restou configurado o elemento da pessoalidade”<sup>109</sup>.

A sentença ultrapassa o argumento da defesa de que os motoristas não podem ser selecionados e/ou que a prestação não se dá por um motorista exclusivo, utilizando o fundamento de que não é possível misturar as relações Uber-motorista e cliente-motorista. Assim, ao passo que o atendimento dos clientes se dá pela conveniência da programação do algoritmo, a Uber espera a prestação de serviços daquele motorista específico cadastrado. Em breve adendo, no requisito subordinação, a referida decisão aplica o controle por meios telemáticos previsto na CLT:

“Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível. Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico”<sup>110</sup>.

A fundamentação da decisão supra reflete a evolução da organização do trabalho, na qual, os meios telemáticos se inserem no cotidiano dos trabalhadores e são significativos ao controle

---

<sup>109</sup> *Idem.*

<sup>110</sup> *Idem.*

efetivo da prestação de serviços. Vale recordar que essa decisão fora suprimida por acórdão<sup>111</sup> recente, que entendeu não estarem configurados os requisitos da relação de emprego.

Ainda com enfoque no âmbito brasileiro, passar-se-á a análise das decisões desfavoráveis ao vínculo de emprego. Ao todo, são três sentenças desfavoráveis, sendo que duas serão analisadas conjuntamente, por conterem fundamentos similares; ao passo que, a terceira, terá análise apartada.

As duas primeiras são referentes aos processos de nºs 0011863-62.2016.5.03.0137<sup>112</sup> e 1002101-88.2016.5.02.0086<sup>113</sup>. Em ambas as sentenças, foram reconhecidos os requisitos referentes à configuração do vínculo de emprego, com exceção da subordinação. Nesse sentido, verifica-se nas decisões que toda a direção da prestação de serviços, como a precificação unilateral, a sugestão de comportamento (vestimenta, oferecer água e balas), a facilitação de compra/aluguel de carros, convênios com postos de gasolina, indicação de locais de alta demanda por motoristas, o sistema de avaliações, não foram considerados efetivos para a consolidação da subordinação jurídica. Assim, vejamos os fundamentos:

“[...] Logo no início do depoimento, o autor revelou que, em vídeo que lhe foi exibido pela Uber do Brasil, no procedimento de contratação entre as partes, ficou claro que havia modos de comportamento recomendáveis para com o cliente, mas não obrigatórios. Esses modos de comportamento, entretanto, lhe ajudariam a obter avaliação positiva por parte do cliente. Eis o mencionado trecho do depoimento do autor: (...) que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que **não** se tratavam de **regras obrigatórias**, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era **recomendado** seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bemregularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor; (...) (ID 41a19ba, p. 2, destaquei). [...] A eventual classificação dos motoristas em bronze, prata e ouro para fins de acesso a determinadas vantagens decorrentes, por exemplo, de convênios mantidos pela Uber com postos de gasolina, não configura a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permaneça ativo na plataforma. Poder-se-ia argumentar que as sugestões e incentivos camuflariam verdadeiras ordens e determinações. Entretanto, eventual argumento nesse sentido perde sua força quando se constata que o próprio reclamante, em depoimento pessoal, revelou que, na sua concepção, se tratava, de fato, de incentivos: [...] Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como

<sup>111</sup> Processo eletrônico nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Tribunal Regional da 3ª Região, Órgão julgador: Nona Turma, Relatora: Maria Stela Álvares Da Silva Campos, Data de Julgamento: 23/05/2017, Data de Publicação: 25/05/2017.

<sup>112</sup> Processo eletrônico nº 0011863-62.2016.5.03.0137, Órgão julgador: 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, Juiz Filipe De Souza Sickert, Data de Julgamento: 30/01/2017, Data de Publicação: 31/01/2017.

<sup>113</sup> Processo eletrônico nº 1002101-88.2016.5.02.0086, Órgão julgador: 86ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP, Juiz Giovane Da Silva Goncalves, Data de Julgamento: 05/06/2017, Data de Publicação: 09/06/2017.

ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhuma ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes”<sup>114</sup>.

“Cumpre ressaltar, para a completa entrega da prestação jurisdicional, que o fato de a reclamada estabelecer unilateralmente o preço da corrida, sugerir a oferta de água e balas aos passageiros, sugerir o trabalho em determinados horários, rescindir o contrato no caso de avaliação abaixo de determinado índice, reter os valores pagos no aplicativo e repassá-los semanalmente ao reclamante, exigir o uso de veículo seminovo, etc., não é suficiente, por si só, para caracterizar a subordinação e, consequentemente, o vínculo empregatício. [...] Não havia, ao contrário do alegado na inicial, qualquer imposição, ainda que indireta, para que o reclamante trabalhasse em jornadas determinadas pela reclamada, muito menos em desrespeito às possibilidades humanas”<sup>115</sup>.

A leitura dos trechos destacados parece um tanto contraditória. Mesmo após a exposição de inúmeras formas de controle e direção da prestação de serviços pela Uber, ainda assim, a conclusão é pela inexistência de subordinação jurídica e/ou estrutural. O controle por meios telemáticos, propriamente dito, não foi suscitado pelas partes, mas tão somente a direção clássica da prestação de serviços, o que fora rejeitado pelo Magistrado. Com base nos conceitos salientados no presente estudo, a análise da subordinação jurídica apresentada nesta decisão se ateve a organização clássica do trabalho e se concentrou no conservadorismo dos requisitos precípuos à relação de emprego.

A última decisão brasileira a ser analisada é de improcedência total, no processo de nº 0010044-43.2017.5.03.0012<sup>116</sup>, porém, diferentemente das outras duas apontadas, não verificou na relação motoristas-Uber, nenhum dos requisitos precípuos à relação de emprego.

“Instruindo o processo 0010497-38.2017.5.03.0012 vi que essa ausência de subordinação (jurídica, estrutural, ou qualquer outra) é uma regra no *modus operandis* do reclamado, que não dá ordens aos motoristas da plataforma, e nem deles cobra qualquer desempenho, tempo a disposição, forma de prestar o serviço, fixando apenas regramentos mínimos voltados a aparência daqueles que estão na plataforma e à segurança de todos (motoristas e passageiros, como alertas de velocidades ou suportes de segurança), conforme extrato de depoimento pessoal abaixo daquele citado processo: [...] Ouvido o reclamante em depoimento pessoal, vi que ele tomou conhecimento das regras de negócio do reclamado, ao menos por duas vezes, (quando começou na plataforma dirigindo para o INVESTIDOR Fernando, e depois quando ele próprio foi dirigir), ficando ciente que o reclamado não interferiria na forma como prestaria os serviços, e que ele teria que cumprir obrigações mínimas para estar na plataforma (água e bala para os passageiros, carro limpo, CNH válida e boa

<sup>114</sup> Processo eletrônico nº 0011863-62.2016.5.03.0137, Órgão julgador: 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, Juiz Filipe De Souza Sickert, Data de Julgamento: 30/01/2017, Data de Publicação: 31/01/2017.

<sup>115</sup> Processo eletrônico nº 1002101-88.2016.5.02.0086, Órgão julgador: 86ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP, Juiz Giovane Da Silva Goncalves, Data de Julgamento: 05/06/2017, Data de Publicação: 09/06/2017.

<sup>116</sup> Processo eletrônico nº 0010044-43.2017.5.03.0012, Órgão julgador: 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, Juiz Marcos Vinicius Barroso, Data de Julgamento: 30/05/2017, Data de Publicação: 31/05/2017.

apresentação). Entendo ser desprovido de razoabilidade concluir que essas ínfimas obrigações contratuais gerem algo muito mais profundo, que é a relação de emprego, pois nelas há ausência de caráter diretivo na prestação do trabalho. [...] Observado o caráter democrático, do Século atual, embora exista I Food, ninguém é obrigado a comprar comida, muito menos utilizando a plataforma. No mesmo sentido, ninguém é obrigado a dirigir pelo reclamado, ou “chamar” condução pelo aplicativo. Se o fazem, sabem como é a regra de negócio.<sup>117</sup>”.

A decisão apontada considerou o motorista da Uber como “autônomo” e dispôs que os comandos por programação, são na verdade “soluções de tecnologia da informação”. O Magistrado, portanto, também se ateve à visão clássica da relação de emprego, já que sua fundamentação teve enfoque na empresa, como mera fornecedora de tecnologia, desconsiderando os novos métodos de controle por ela estipuladas.

No âmbito internacional, primeiramente será analisada a decisão advinda do *Employment tribunal* em Londres. A sentença reconheceu os motoristas da Uber na condição de empregados, ao invés de autônomos. Nessa decisão, toda a estrutura da Uber foi esmiuçada, desde as exigências da companhia, como o dia-a-dia dos motoristas, e ainda, as terminologias eufêmicas utilizadas pela empresa. Por fim, chega-se a seguinte lista de considerações:

“[...] For all of these reasons, we are satisfied that the supposed driver/passenger contract is pure fiction which bears no relation to the real dealings and relationships between the parties. [...] The drivers provide the skilled labour through which the organization delivers its services and earns its profits. We base our assessment on the facts and analysis already set out and in particular on the following considerations. (1) The contradiction in the Rider Terms between the fact that ULL purports to be the drivers’ agent and its assertion of “sole and absolute discretion” to accept or decline bookings. (2) The fact that Uber interviews and recruits drivers. (3) The fact that Uber controls the key information (in particular the passenger’s surname, contact details and intended destination) and excludes the driver from it. (4) The fact that Uber requires drivers to accept trips and/or not to cancel trips, and enforces the requirement by logging off drivers who breach those requirements. (5) The fact that Uber sets the (default) route and the driver departs from it at his peril. (6) The fact that UBV fixes the fare and the driver cannot agree a higher sum with the passenger. (The supposed freedom to agree a lower fare obviously nugatory). (7) The fact that Uber imposes numerous conditions on drivers (such as the limited choice of acceptable vehicles), instructs drivers as to how to do their work and, in numerous ways, controls them in the performance of their duties. (8) The fact that Uber subjects drivers through the rating system to what amounts to a performance management/disciplinary procedure. (9) The fact that determines issues about rebates, sometimes without even involving the driver whose remuneration is liable to be affected. (10) The guaranteed earnings schemes (albeit now discontinued). (11) The fact that Uber accepts the risk of loss which, if the drivers were genuinely in business on their own account, would fall upon them. (12) The fact that Uber handles complaints by passengers, including complaints about the driver. (13) The fact that Uber reserves the power to amend the drivers’ term unilaterally”<sup>118</sup>.

<sup>117</sup> *Idem*.

<sup>118</sup> Reino Unido. Employment Tribunal. Nature of Uber driver’s contract. Case number 2202550/2015. Claimant: Mr. Y Aslam, J Farrar and others. Respondents: Uber B.V, Uber London Ltd., Uber Britannia Ltd. Issued on

"[...] Por todas estas razões, estamos convencidos de que o suposto contrato de motorista / passageiro é pura ficção que não tem relação com as relações reais e as relações entre as partes. [...] Os motoristas fornecem mão de obra qualificada através da qual a organização entrega seus serviços e ganha seus lucros. Baseamos nossa avaliação nos fatos e na análise já estabelecidas e, em particular, nas seguintes considerações. (1) A contradição nos Termos de Passageiro entre o fato da Uber pretender ser o agente dos motoristas e sua afirmação de "exclusivo e absoluto critério" para aceitar ou recusar as reservas. (2) O fato de Uber entrevistar e recrutar motoristas. (3) O fato de Uber controlar as informações-chave (em particular o sobrenome do passageiro, detalhes de contato e destino pretendido) e exclui o motorista dela. (4) O fato de a Uber exigir que os motoristas aceitem viagens e / ou não para cancelar viagens e impõe o requisito ao fazer logon de motoristas que violam esses requisitos. (5) O fato de Uber definir a rota (padrão) e o motorista se afastar dele em seu perigo. (6) O fato de a Uber corrigir a tarifa e o motorista não pode concordar com uma quantia maior com o passageiro. (A suposta liberdade para concordar com uma tarifa mais baixa obviamente nula). (7) O fato da Uber impor inúmeras condições aos condutores (como a escolha limitada de veículos aceitáveis), encarrega os motoristas de como fazer o seu trabalho e, de diversas formas, os controla no desempenho das suas funções. (8) O fato de Uber sujeitar os motoristas através do sistema de classificação para o que equivale a um procedimento de gerenciamento de desempenho / disciplinar. (9) O fato de determinar questões sobre descontos, às vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração é susceptível de ser afetada. (10) Os regimes de ganhos garantidos (embora agora descontinuados). (11) O fato de Uber aceitar o risco de perda que, se os motoristas fossem genuinamente negócios por conta própria, caíssem sobre eles. (12) O fato da Uber lidar com queixas de passageiros, incluindo reclamações sobre o motorista. (13) O fato de Uber se reservar o poder de alterar unilateralmente o termo dos condutores "<sup>119</sup>".

A referida decisão é uma das mais paradigmáticas para o caso dos motoristas da Uber. Não só pela sua importância processual, como acadêmica, já que aborda minuciosamente cada ponto questionado, na relação desses prestadores de serviço. Ressalta-se que a Uber recorreu da referida sentença, e ainda não houve o respectivo julgamento do Recurso.

Por fim, a Comissão de Trabalho do Estado da Califórnia também decidiu:

"Defendants [Uber, Inc.] hold themselves out as nothing more than a neutral technological platform, designed simply to enable drivers and passengers to transact the business of transportation. The reality, however, is that Defendants are involved in every aspect of the operation. [...] In light of the above, Plaintiff was Defendants' employee"<sup>120</sup>.

"Os réus [Uber, Inc.] se mantêm como nada além de uma plataforma tecnológica neutra, projetada simplesmente para permitir que os motoristas e passageiros transitem o negócio de transporte. A realidade, no entanto, é que os réus estão

---

October, 28th, 2016. Disponível em <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em 08 de junho de 2017.

<sup>119</sup> *Idem*.

<sup>120</sup> California, Estados Unidos. California Labor Commission. Nature of Uber driver's contract. Case number CGC-15-546378. Claimant: Barbara Ann Berwick. Respondent: Uber, Inc. Issued on June, 17th, 2015. Disponível em <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em 08 de junho de 2017.



envolvidos em todos os aspectos da operação. [...] À luz do exposto, o requerente era o empregado dos réus "<sup>121</sup>".

O referido caso se tratava de uma ação individual de uma motorista da Uber. Mais uma vez, fora desmistificado o mito da “plataforma tecnológica que não possui influência sob a atividade econômica”.

Após analisadas as principais decisões já proferidas pelo Judiciário brasileiro e de outros países, é possível observar certa heterogeneidade na fundamentação tanto na negativa do vínculo empregatício, como na confirmação deste. Respeitado o livre convencimento dos Magistrados, as decisões proferidas desfavoravelmente à configuração do vínculo de emprego, aparentam certa superficialidade e distanciamento dos pormenores apresentados na relação de controle Uber-motoristas. Como já abordado, as novas imposições de controle da economia de compartilhamento devem ser esmiuçadas e o “véu” da modernidade e dinamismo deve ser levantado, a fim de se evitar o esfacelamento das relações de trabalho.

Não se verifica ainda uma tendência no comportamento dos Tribunais, tanto há decisões procedentes ao vínculo de emprego, como também há improcedentes. Nesse sentido, a análise geral das decisões brasileiras é de que a interpretação ainda é bastante restrita no que tange às novas formas de controle inseridas na relação de emprego. Poucas, foram aquelas que discorreram sobre a subordinação jurídica nos moldes do Artigo 6º, *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho. Algumas, são ainda contraditórias, pois demonstram os requisitos clássicos à relação de emprego, mas, consideram a organização da Uber como uma grande novidade que não enseja a consolidação da relação de emprego. As que, de fato, observaram a relação de emprego já verificam o motorista como peça fundamental na dinâmica da empresa e o controle por meios telemáticos inserido na direção da prestação de serviços.

No que se refere às decisões internacionais, a reflexão parece ser mais profunda com análise de toda a estrutura da Uber, tanto da unilateralidade da relação Uber-motorista, como a precificação e a subordinação algorítmica como requisito inafastável da relação de emprego.

---

<sup>121</sup> *Idem.*

## CONCLUSÃO

O presente estudo procurou esmiuçar a estrutura da Uber e suas novas formas de controle do trabalho. Após a leitura de diversos Artigos e decisões que interpretavam a sistematização da empresa, chegou-se à conclusão que a Uber propõe uma ideia de autonomia que não existe, com uma liberdade igualmente inexistente.

As ideias “inovadoras” da empresa são vendidas sob a ótica de cooperativismo e entusiasmo tecnológico. Veja, que aqui, não nos cabe discutir a concorrência desleal da empresa em diversos países – o que de fato acontece – mas, o modo como a sua estrutura foi construída e vendida à sociedade e aos trabalhadores, como se um grande conto de fábula, fosse.

De fato, a Uber propõe um complemento a renda de diversos trabalhadores, além de se apresentar como uma opção a aqueles profissionais que estão sem alocação no mercado. Contudo, a grande modernidade trazida pela Uber, com seu sistema de autonomia e obtenção de renda “a qualquer momento” e em “qualquer lugar”, pode ser comparada a música de Gilberto Gil, que diz: “A novidade veio dar à praia, na qualidade rara de sereia / Metade o busto de uma deusa Maia, metade um grande rabo de baleia”<sup>122</sup>. Isso, porque conforme se discutiu ao longo deste estudo, toda a organização da Uber gira estritamente em torno do capital, portanto, eventual *marketing* da empresa que adota o “sistema de colaboração”, para deturpar os padrões clássicos necessários ao vínculo de emprego, cria um paradigma preocupante e que dá ensejo à fragilização ainda maior das relações de trabalho.

Ao “desmembrar” a estrutura de organização da Uber e sua forma de controle dos prestadores de serviços, levantou-se o “véu” da economia colaborativa e constatou-se como a Uber não passa de uma multinacional, que possui valor estimado entre 62,5 e 64,6 bilhões de dólares, que, inclusive, ultrapassa companhias tradicionais como a Ford (55,4 bilhões de dólares) e a GM (55,7 bilhões de dólares)<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup>. A ideia inicial de comparação entre a situação da organização laboral e a música de Gilberto Gil foi apontada por Sayonara Grillo, em seu texto sobre as novas tutelas laborais no mundo contemporâneo.

<sup>123</sup> MELO, Luísa. Após aporte de US\$ 2,1 bi, Uber já vale mais que Ford ou GM. **Exame**, São Paulo, 01 de junho de 2016. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/negocios/com-aporte-de-us-2-1-bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm/>>. Acesso em 05 de junho de 2017.

Estudiosos apontam que estamos vivendo a “Era da pós-verdade”. O termo “pós-verdade” (*post-truth*) foi eleito a palavra do ano de 2016 pelo dicionário Oxford e significa “adjetivo relacionado ou que denota circunstâncias nas quais os fatos objetivos são menos influentes para moldar a opinião pública do que apelos a emoções e crenças pessoais”<sup>124</sup>. Apesar da palavra ter sido inicialmente descrita em 1992, foi popularizada após a sua utilização pelo jornal inglês *The Economist*, em setembro de 2016. Rodrigo Carelli faz a comparação entre a referida expressão e organização do trabalho proposta pela Uber:

“A Uber, além de ser modelo da nova organização do trabalho por programação, também é uma empresa da “pós-verdade”. Apresenta-se como uma plataforma de tecnologia, apesar de todos os fatos demonstrarem que é uma empresa de transportes. Diz que faz parte da economia do compartilhamento, mas é uma empresa privada com objetivo de lucro e aporte intenso de capital, não preenchendo nenhum dos ideais dessa nova forma de economia: utilização da tecnologia para trabalhar comunitariamente recursos subutilizados, com empoderamento, colaboração, abertura e humanidade, que definitivamente não são encontrados no caso Uber.<sup>46</sup> Afirmar não concorrer com táxis, mas o seu nome quando fundada era UberCab (super táxi) e somente quem não vive neste mundo pode imaginar que não há concorrência com o serviço de transporte individual regulado pelos municípios. Não importam os fatos, desde que se creia no discurso que é algo moderno e bom para todos”<sup>125</sup>.

O fato do plano subjetivo sobrepor o objetivo influencia diretamente o convencimento de motoristas e clientes, ambos ludibriados pelo *marketing* falacioso da empresa. Philip Kloter expõe: “*Marketing is the art of brand building. If you are not a brand, you are a commodity, then the low-cost producer is the only winner*”. Ao importar a referida reflexão para o contexto da Uber, tem-se que, os clientes e motoristas são as “mercadorias” desse sistema, que não tem outro objetivo, senão o baixo custo e atração de uma demanda cada vez maior. O resultado dessa equação é desigual, o único ganhador a curto e longo prazo é a multinacional Uber.

Sob o prisma da comparação entre a “forma” e “realidade”, a Sentença do Tribunal do Trabalho de Londres elucidou a clara diferença entre a autonomia contratual e posterior manejo desleal dessa prerrogativa:

“A sentença do Tribunal do Trabalho de Londres sobre este caso da Uber reafirma um velho e bem conhecido princípio do direito dos contratos, segundo o qual “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são”. Na verdade, as partes são livres para concluir o contrato x ou o contrato y, mas já não o são para celebrar o contrato x dizendo que celebraram o contrato y – naquilo, e não nisto, consiste a sua liberdade contratual, consagrada, em Portugal, no art. 405 do Código Civil (nos termos do n. 1

<sup>124</sup> A palavra do ano eleita pelo dicionário Oxford foi extraída do website próprio do dicionário. Disponível em <<https://en.oxforddictionaries.com/word-of-the-year/word-of-the-year-2016>> Acesso em 9 de junho de 2017.

<sup>125</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

deste artigo, “dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver”).”<sup>126</sup>.

A liberdade contratual não pode ser confundida com manipulação ilícita, seja da qualificação do tipo de relação contratual, seja da lei a que as partes se submeterão<sup>127</sup>. Dessa forma, como já discutido, a relação Uber-motoristas ultrapassa formalidades contratuais e no contexto fático, representa uma imposição de regras unilaterais.

Com a dispersão desse novo modelo de exploração, o enfoque internacional do problema é de suma importância, para que se alcance a discussão de forma aprofundada. Tendo em vista que o Direito do Trabalho é o patamar necessário para a regulação da concorrência entre nações, entre empresas e entre trabalhadores, aquele que permite a exploração do trabalho, mas também garante o mínimo civilizatório, nos parece forçoso reconhecer a relação Uber-motoristas, como abarcada por esse ramo do direito. Nessa direção, encontra-se a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho:

“POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES EM UMA RELAÇÃO DE TRABALHO

1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.
2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. [...]
4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo; b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem

<sup>126</sup> AMADO, João Leal; SANTOS; Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap!. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 344.

<sup>127</sup> *Idem*.

surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção; [...]”<sup>128</sup>.

A referida Recomendação roga pela introdução de políticas nacionais que combatam “relações de trabalho disfarçadas”, exatamente como no caso Uber. Parte da doutrina expõe as consequências do reconhecimento da relação de trabalho, que poderia, por exemplo, ensejar a inviabilidade do negócio. De fato, se disséssemos que não haveria impacto econômico estaríamos nos atendo a uma visão inocente. Contudo, não há outra saída. O risco que se corre com a negativa de direitos trabalhistas a estes motoristas é a consolidação de uma estrutura viciosa e de extrema fragilização do trabalhador. Aliás, o impacto econômico, após hipotético reconhecimento da relação de trabalho dos motoristas, implicaria, nada menos, do que uma compensação no notável lucro que a companhia obteve por meio da “brecha” normativa existente.

“Employee ou worker, o certo é que, para o Tribunal do Trabalho de Londres, os motoristas da Uber não são self-employed independent contractors. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis. E não há manobras de engenharia jurídica, efetuadas por argutos advogados, que possam obstar a tal aplicação. Não porque se sustente que as estipulações contratuais carecem, enquanto tal, de valor. Mas sim naqueloutro sentido há muito sublinhado por Américo Plá Rodriguez, ao ensinar: “O que não se pode fazer é invocar um texto escrito para pretender que ele prime sobre os fatos. Se a prática demonstra que, na realidade, se atuou de determinada maneira, isso é o que se deve levar em conta e não as estipulações que se tenham podido fazer para dissimular ou ocultar a verdade. (...). Na oposição entre o mundo real dos fatos efetivos e o mundo formal dos documentos, não resta dúvida de que se deve preferir o mundo da realidade”<sup>42</sup>”<sup>129</sup>.

Como dispôs o trecho em destaque, a prática diária da companhia é sob a qual os olhos devem estar atentos, e não sob as cláusulas de seu contrato de adesão. A importância da análise da Uber é fixar parâmetros para a exploração do trabalho na economia de compartilhamento, além de impor limites à mercantilização da liberdade e autonomia do trabalhador. Atualmente, o que se observa é diametralmente oposto ao que se pretende. O item “3.2” desta exposição dissecas as inúmeras formas de controle em que a Uber, de forma tenebrosa, dirige seus comandos aos motoristas.

<sup>128</sup> A Recomendação nº 198 d a Organização Internacional do Trabalho fora acessada por meio eletrônico. Disponível em <<http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>>. Acesso em 09 de junho de 2017.

<sup>129</sup> AMADO, João Leal; SANTOS; Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!*. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 347.

O sistema de avaliações, por exemplo, faz com que o condutor se veja em uma “sinuca de bico”, em um infundável *big brother*. O termo “infundável” é o que efetivamente se aplica, já que pela obscuridade da estrutura física da direção da prestação de serviços, ou seja, não ter um preposto direto, implica no completo desconhecimento das fronteiras desses comandos. Assim, não é possível delimitar se o “GPS” do aplicativo continua ligado ou desligado, se o tempo de inatividade é medido.

Cabe então a reflexão do enorme retrocesso laboral e social, em pleno Século XXI. A Uber se difere por não ser responsável por encargos trabalhistas e previdenciários, explora os motoristas “acorrentados” às baixíssimas remunerações e jornadas extenuantes, repassa a baixa tarifa ao consumidor, cria seu monopólio. Por fim, destaca-se que a garantia de direitos trabalhistas aos motoristas da Uber é essencial para os moldes desta e das futuras organizações do trabalho. Não há como se escusar da importância da tutela desses trabalhadores.

“É que, por vezes, vai uma grande distância entre a engenharia contratual (e o emaranhado terminológico adrede utilizado) e a realidade relacional. Nem *partner* nem *customer*, o *driver* é, afinal, vistas as coisas como elas são, um *worker* da Uber. O que significa que nem a circunstância de estarmos no séc. XXI, em plena era virtual ou digital, retira atualidade aos clássicos...”<sup>130</sup>.

---

<sup>130</sup> *Ibidem*, p. 348.

## REFERÊNCIAS

MANSO, Ursula Alonso. **Trabalho à distância**. Exame, São Paulo, 28 de agosto de 2014. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/carreira/trabalho-a-distancia/>>. Acesso em 04 de junho de 2017.

ARANDA, Javier T. **El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral**. 2 ed. atual. Madrid: Consejo Económico y Social. 2001. p. 21-22.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10a ed. São Paulo: LTr, 2016.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Primeiras Considerações. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

BLOCH, Marc. **A Sociedade Feudal**. 1ª ed. Lisboa: Edições 70, 2009.

BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível**: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital. 2000. 148 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região) – 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 1001492-33.2016.5.02.0013**. Reclamante: Fernando Dos Santos Teodoro; Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda, Uber International Bv E Uber International Holding BV. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, 11 de abril de 2017. Data da publicação: 20 de abril de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região) – 86ª Vara do Trabalho de São Paulo. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 1002101-88.2016.5.02.0086**. Reclamante: Não Identificado, Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz Giovane Da Silva Goncalves. São Paulo, 05 de junho de 2017. Data da publicação: 09 de junho de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) – 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 0010044-43.2017.5.03.0012**. Reclamante: Charles Soares Figueiredo, Reclamada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz Marcos Vinicius Barroso. Belo Horizonte, 30 de maio de 2017. Data da publicação: 31 de maio de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) – 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Não identificado, Reclamada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Data da publicação: 14 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) – 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 0011863-62.2016.5.03.0137**. Reclamante: Artur Soares Neto, Reclamada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda, Uber International Bv E Uber International Holding BV. Juiz Filipe De Souza Sickert. Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017. Data da publicação: 31 de janeiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) – Nona Turma. Direito e Processo do Trabalho. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Processo eletrônico nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Não identificado, Reclamada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Maria Stela Álvares Da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017. Data da publicação: 25 de maio de 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A Terceirização no Século XXI. **Revista TST**, Brasília, v. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em: < <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/a-terceirizacao3a7c3a3o-no-sc3a9culo-xxi.pdf> >. Acesso em: 02 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESTADOS UNIDOS, Califórnia. Comissão de Trabalho da Califórnia. Vínculo empregatício de motoristas com a Uber. **Caso número CGC-15-546378**. Reclamante: Barbara Ann Berwick. Reclamado: Uber, Inc. Issued on June, 17<sup>th</sup>, 2015. Disponível em <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em 08 de junho de 2017.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. O Trabalho, sua evolução e reconhecimento pelos ordenamentos jurídicos. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 49, p. 31, out/dez .2004.



FURTADO, Junia Ferreira; LIBBY, Douglas Cole. **Trabalho livre, trabalho escravo: Brasil e Europa, séculos XVII e XIX**. 1ª ed. São Paulo: Annablume, 2006.

GOIS, Luiz Marcelo Figueiras de. **A caminho de um direito trabalhista-constitucional**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções**. Tradução: Marcus Penchel. 25ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

KARL, Marx. **O Capital**: crítica da economia política: livro I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 31ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução de Pietro Nassetti. 2ª ed. São Paulo: Martin Claret, 2011.

AMADO, João Leal; GOMES SANTOS; Catarina. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!*. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.  
MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, Luísa. Após aporte de US\$ 2,1 bi, Uber já vale mais que Ford ou GM. **Exame**, São Paulo, 01 de junho de 2016. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/negocios/com-aporte-de-us-2-1-bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm/>>. Acesso em 05 de junho de 2017.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva e a subordinação por algoritmos. In LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito Jurídico**. 2008. 353 f. Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

REINO UNIDO. Tribunal do Trabalho. Natureza do contrato dos motoristas da Uber. **Caso número: 2202550/2015**. Reclamante: Mr. Y Aslam, J Farrar e outros. Reclamadas: Uber B.V, Uber London Ltd., Uber Britannia Ltd. Data do Julgamento: 28 de outubro de 2016. Disponível em <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em 08 de junho de 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**, 21<sup>a</sup>. ed. atual., vol. II. São Paulo: LTr, 2003.

SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de Trabalho no Século XI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Paes; ALVES, Bruno; CHAVES JR, José Eduardo (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.